

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA



O INVESTIMENTO NA FORMAÇÃO DOS OFICIAIS DE POLÍCIA AO LONGO DA VIDA: O E-LEARNING COMO ESTRATÉGIA COMPLEMENTAR

Autor: Reinaldo Manuel Piteira dos Santos

Orientador: Mestre Firmo Carpinteiro Ferreira

Lisboa, 18 de Fevereiro de 2015

INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS POLICIAIS E SEGURANÇA INTERNA

O INVESTIMENTO NA FORMAÇÃO DOS OFICIAIS DE POLÍCIA AO LONGO DA VIDA: O E-LEARNING COMO ESTRATÉGIA COMPLEMENTAR

Reinaldo Manuel Piteira dos Santos

Relatório Final do
Curso de Comando e Direcção Policial

Na elaboração deste trabalho não foram seguidas as normas do novo acordo ortográfico.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 2015

DEDICATÓRIA

*Aos meus filhos,
Joana e João.*

AGRADECIMENTOS

“A maior recompensa do nosso trabalho não é o que nos pagam por ele,
mas aquilo em que ele nos transforma.”

(John Ruskin).

Desde já, manifesto os meus sinceros agradecimentos aquelas pessoas que, ao longo desta caminhada enriquecedora, contribuíram directa ou indirectamente para a concretização deste trabalho.

Primeiramente, como não poderia deixar de ser, um grande e especial agradecimento aos meus filhos e à minha mulher pela força que me transmitiram nos momentos cruciais e pela paciência e compreensão ao longo deste período em que decorreu o curso.

Seguidamente, um especial e enorme agradecimento ao meu orientador, Mestre Firmo Ferreira, por toda a paciência, disponibilidade e dedicação e pela sua precisa orientação que me conduziu no sentido correcto e que me deu o incentivo para começar e seguir o caminho em que eu acreditava.

Não posso deixar de agradecer aos meus camaradas de curso que me acompanharam nesta viagem, com algumas tormentas pelo meio, mas o bom ambiente e espírito de equipa sempre prevaleceu e em muito ajudou para chegarmos todos a “bom porto”.

A todos os que responderam ao inquérito o meu sincero agradecimento por terem contribuído para o sucesso deste estudo, obrigado pela disponibilidade, pelas opiniões e informações partilhadas.

Por fim, agradeço aos meus amigos todo o apoio que me transmitiram e por compreenderem a minha ausência durante esta breve caminhada.

RESUMO

A formação/aprendizagem ao longo da vida é o princípio orientador da oferta e da participação num contínuo de formação. Por tal, na PSP a formação profissional tem que ser uma medida estratégica e uma mais-valia, onde o investimento seja permanente e sejam dadas oportunidades idênticas de formação a todos os seus profissionais, designadamente, aos oficiais de polícia, para se adaptarem às exigências das suas funções e terem um desempenho profissional que contribua para a qualidade da imagem institucional.

Nesse sentido, no âmbito do Relatório Final do Curso de Comando e Direcção Policial, este estudo que foi desenvolvido visou analisar o investimento na formação para oficiais na PSP e da possibilidade de o e-learning ser uma modalidade alternativa ou complementar para o seu desenvolvimento. Com esse fim, levou-se a cabo um estudo quantitativo através de um inquérito, sendo a recolha de dados feita através da administração de um questionário aos oficiais com o Curso de Formação de Oficiais de Polícia.

Face aos resultados obtidos, concluímos que existe uma lacuna no investimento que é feito na formação dos oficiais de polícia, bem como na sua pertinência e adequabilidade ao conteúdo funcional. Concluímos também que os oficiais de polícia, ao longo da sua carreira, tem sentido necessidade de formação específica para um melhor desempenho profissional. Sendo assim, para que sejam tidas em conta no planeamento de formação, foram identificadas áreas funcionais onde se tem sentido essa carência.

No que concerne ao e-learning, verificámos que esta modalidade tem potencialidades para operacionalizar a formação dos oficiais de polícia e apresentamos as suas vantagens e desvantagens comparativamente ao regime presencial, concluindo assim que o mesmo se apresenta como um complemento deste, ou seja, que o b-learning é a melhor forma de ministrar a formação na PSP.

Palavras chave: aprendizagem ao longo da vida, formação profissional, formação a distância, e-learning e b-learning.

ABSTRACT

The lifelong training / learning is the guiding principle of supply and participation in continuous training. For this, the PSP professional training has to be a strategic measure and an added value, where the investment is permanent and equal training opportunities are given to all its professionals, particularly to police officers, to adapt to the needs of their duties and have a professional performance that contributes to the institutional image quality.

In this sense, in the Final Report of the Command and Police Management Course, this study was developed aimed to analyze the investment in training for officers in the PSP and the possibility of e-learning as an alternative or complementary modality for its development. For this purpose, it took out a quantitative study through a survey, and data collection done by the administration of a questionnaire to the officials with the Course of Police Officers Training.

Considering our results, we conclude that there is a gap in the investment that is made in the training of police officers, as well as their relevance and adequacy to the functional content. We also conclude that the police officers, throughout their career, they have felt the need for specific training for better job performance. Therefore, to be taken into account in training planning, functional areas have been identified where one has felt this need.

With regard to e-learning, we found that this modality has the potential to operationalize the training of police officers and present the advantages and disadvantages compared to attendance, thus concluding that it is presented as a complement to this, namely that the b-learning is the best way to deliver training on PSP

Keywords: lifelong learning, vocational training, distance learning, e-learning and b-learning.

ÍNDICE GERAL

Dedicatória.....	III
Agradecimentos.....	IV
Resumo.....	V
Abstract.....	VI
Índice Geral.....	VII
Índice de Gráficos.....	IX
Índice de Tabelas.....	X
CAPÍTULO1 – INTRODUÇÃO.....	3
1.1 Introdução.....	3
1.2 Enquadramento temático.....	4
1.3 Justificação do tema.....	5
1.4 Pergunta de partida.....	5
1.5 Perguntas derivadas da pergunta de partida.....	6
1.6 Objectivos da investigação.....	6
1.7 Hipóteses de investigação.....	7
1.8 Metodologia de investigação.....	7
1.9 Síntese dos capítulos.....	8
CAPÍTULO 2 – FORMAÇÃO (UM INVESTIMENTO) AO LONGO DA VIDA.....	9
2.1 Introdução.....	9
2.2 Formação/aprendizagem ao longo da vida.....	9
2.3 A formação como um investimento.....	12
2.4 Síntese.....	15
CAPÍTULO 3 – FORMAÇÃO A DISTÂNCIA, E-LEARNING E B-LEARNING.....	16
3.1 Introdução.....	16
3.2 Formação a distância.....	16
3.3 E-learning.....	18
3.4 Blended Learning (B-learning).....	21
3.5 Síntese.....	22
CAPÍTULO 4 – FORMAÇÃO NA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.....	23
4.1 Introdução.....	23
4.2 Formação profissional na PSP.....	24
4.3 Formação dos oficiais de polícia ao longo da vida.....	26
4.4 A evolução da “boa prática” de e-learning na PSP.....	28
4.5 Síntese.....	29

CAPÍTULO 5 – ESTUDO EMPÍRICO.....	31
5.1 Introdução.....	31
5.2 Objectivos do estudo prático.....	31
5.3 Hipóteses de investigação.....	32
5.4 Metodologia de investigação.....	32
5.4.1 Instrumento de recolha de dados – o questionário.....	33
5.4.2 Teste do questionário.....	34
5.4.3 Questionário final.....	34
5.5 Caracterização do universo/população.....	36
5.6 Dimensão da amostra.....	36
5.7 Análise e interpretação dos resultados.....	37
5.7.1 Análise sociodemográfica da população inquirida.....	37
5.7.2 Análise descritiva sobre a frequência de formação.....	39
5.7.3 Análise descritiva sobre o e-learning.....	45
CAPÍTULO 6 – CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	50
6.1 Introdução.....	50
6.2 Verificação das hipóteses.....	50
6.3 Confirmação dos objectivos.....	53
6.4 Respostas às perguntas derivadas da pergunta de partida.....	53
6.5 Resposta à pergunta de partida da investigação.....	54
6.6 Conclusões finais.....	55
6.7 Recomendações.....	56
6.8 Limitações da investigação.....	58
6.9 Investigações futuras.....	58
BIBLIOGRAFIA.....	60
LEGISLAÇÃO.....	62
DOCUMENTOS INTERNOS DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA.....	63
ANEXOS.....	64
Anexo 1 – Vantagens da utilização do e-Learning.....	65
Anexo 2 – Desvantagens da utilização do e-learning.....	66
Anexo 3 – Preconceitos sobre o e-learning.....	67
Anexo 4 – Questionário.....	68
Anexo 5 – Autorização para aplicação do questionário.....	78

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico nº 1 – Distribuição dos inquiridos por grupos etários.....	37
Gráfico nº 2 – Distribuição dos inquiridos segundo a categoria.....	38
Gráfico nº 3 – Distribuição dos inquiridos segundo o tempo de serviço.....	38
Gráfico nº 4 – Valores relativos à frequência do CDEP ou do CCDP.....	39
Gráfico nº 5 – Valores relativos ao contributo da formação para o desempenho profissional.....	40
Gráfico nº 6 – Valores relativos à frequência de formação avançada.....	40
Gráfico nº 7 – Valores relativos à iniciativa para a frequência de formação	41
Gráfico nº 8 – Valores relativos à frequência de formação para valorização pessoal.....	41
Gráfico nº 9 – Valores relativos à frequência de formação para o desempenho de funções.....	42
Gráfico nº 10 – Valores relativos à frequência de formação pelo interesse pelo tema.....	42
Gráfico nº 11 – Valores relativos à frequência de formação para currículo profissional.....	43
Gráfico nº 12 – Valores relativos à necessidade de formação específica para o desempenho funcional.....	43
Gráfico nº 13 – Valores relativos à experiência em e-learning.....	45
Gráfico nº 14 – Valores relativos às potencialidades do e-learning para ministrar formação aos oficiais.....	45
Gráfico nº 15 – Vantagens do e-learning indicadas pelos inquiridos.....	46
Gráfico nº 16 – Desvantagens do e-learning indicadas pelos inquiridos.....	47
Gráfico nº 17 – Valores relativos ao regime presencial ser a opção para ministrar formação aos oficiais de polícia.....	48
Gráfico nº 18 – Valores relativos ao e-learning ser uma alternativa ao regime presencial.....	48
Gráfico nº 19 – Valores relativos ao e-learning ser um complemento ao regime presencial (b-learning).....	49

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela nº 1 – Listagem dos cursos em e-learning e b-learning de 2007 a 2013.....	28
Tabela nº 2 – Distribuição dos inquiridos por comando/unidade.....	39
Tabela nº 3 – Áreas funcionais com necessidade de formação específica...	44

**O INVESTIMENTO NA FORMAÇÃO DOS OFICIAIS DE POLÍCIA
AO LONGO DA VIDA:
O E-LEARNING COMO ESTRATÉGIA COMPLEMENTAR**

CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

1.1 INTRODUÇÃO

Às instituições que reconhecem a importância do capital humano cabe um importante papel de motivar e apoiar no compromisso da aprendizagem ao longo da vida. Para tal, terão necessidade de adaptar das suas políticas de formação à nova realidade, fornecendo oportunidades diversas de formação aos seus colaboradores, permitindo assim a sua adaptação e integração social e profissional.

Em qualquer instituição que deseje a eficácia dos seus recursos humanos e que pretenda elevar a qualidade dos serviços que presta, a formação tem que ser uma questão central e essencial ao longo da vida de qualquer profissional para que possa ter um desempenho integral e eficaz.

As políticas formativas terão que ser um factor motivador não só dos indivíduos, mas também da própria instituição, no sentido de colmatarem as lacunas da formação inicial. Tal questão, não tem passado despercebida à PSP, o que se pode comprovar quando Oliveira *in* Ferreira (2014) refere que a formação surge como pilar estratégico na qual se reconhece ser necessário reestruturar e investir, como condição para uma modernização sustentável dos profissionais que exercem funções na organização. Deste modo, torna-se imperial um forte investimento da PSP na formação para que possa enfrentar novos desafios e cumprir cabalmente as missões que lhe estão atribuídas.

O oficial de polícia, assumindo uma posição de comando ou direcção, adquire grande importância neste trabalho, visto ser um elemento determinante para o sucesso da PSP. A sua formação ao longo da vida tem que ser considerada uma prioridade para colmatar algumas lacunas que se revelem no seu desempenho funcional, podendo ser o e-learning equacionado como uma alternativa válida ou

como complemento ao regime presencial para a operacionalizar. Esta nova forma de transmissão de conhecimentos e desenvolvimento de capacidades, suportada nas novas tecnologias de informação e comunicação, nomeadamente a internet, pode ser uma forma para ultrapassar as manifestas dificuldades, quer logísticas quer financeiras, que a PSP tem em garantir formação presencial.

Atendendo a esta realidade, no âmbito do Relatório Final do Curso de Comando e Direcção Policial (CCDP), a temática da investigação a desenvolver enquadra-se na análise do investimento na formação para oficiais na PSP e da possibilidade de o e-learning ser uma modalidade alternativa ou complementar para o seu desenvolvimento.

1.2 ENQUADRAMENTO TEMÁTICO

As organizações começaram a perceber que o sucesso sustentado dependia fundamentalmente da qualidade e mobilização do seu capital humano (Câmara, Guerra & Rodrigues, 2013). Nos dias de hoje, resultante das evoluções sociais, surge nas organizações, instituições e empresas uma necessidade de adaptação das suas políticas de formação à nova realidade, traduzida num investimento permanente na qualificação dos recursos humanos, permitindo o desenvolvimento das suas competências, factor essencial a um bom desempenho profissional.

Investir na formação ao longo da vida é um caminho para se vencer desafios e adaptar-se a novos paradigmas. Uma organização que defina as competências organizacionais necessárias para o seu desenvolvimento, estará em condições de definir as competências individuais dos seus profissionais e assim poder desenvolvê-las através de uma política de investimento permanente em formação.

A formação surge como pilar estratégico da PSP na qual se reconhece ser necessário reestruturar e investir, como condição para uma modernização sustentável dos profissionais que exercem funções na organização (Ferreira, 2014). Apesar de poder ser vista como um custo, a curto médio prazo será um benefício para o desempenho de funções e consequentemente para a imagem policial.

A política formativa da PSP visa dotar os seus profissionais de competências e qualificações que respondam aos novos desafios, através da criação de um

sistema coerente, dinâmico e flexível que permita às unidades orgânicas autonomia na execução dos seus projectos de formação e a cada profissional desenhar o seu currículo de acordo com as suas motivações e expectativas (NEP RH/DEPFORM/01/01).

As características e especificidades da instituição, as manifestas dificuldades em garantir formação presencial aos seus recursos humanos, atendendo à sua dimensão, levam a que a modalidade de e-learning possa ser equacionada como uma opção muito válida para ministrar formação (Ferreira, 2014), uma vez que é intuito da PSP desenvolver formação, mas também reduzir os seus custos.

1.3 JUSTIFICAÇÃO DO TEMA

As competências adquiridas pelos oficiais de polícia durante o Curso de Formação de Oficiais de Polícia (CFOP), ou seja, através da formação inicial, são determinantes para o seu desempenho futuro e consequentemente para o sucesso da PSP, contudo existe uma necessidade permanente de actualização e aperfeiçoamento.

A PSP terá que adoptar uma estratégia de investimento na formação ao longo da vida dos oficiais de polícia, permitido-lhes reforçar e consolidar os conhecimentos e as competências técnicas e profissionais necessárias ao desempenho funcional. Somente com recursos humanos qualificados a PSP conseguirá cumprir com eficácia os seus objetivos e dar uma resposta capaz aos desafios que quotidianamente se lhe apresentam.

Posto isto, a escolha do tema prendeu-se com o interesse que ele nos desperta e a forma como nos influencia. Assim sendo, o campo de interesse e o domínio de investigação do Relatório incidirá num estudo de natureza científica sobre eventuais lacunas no investimento em formação para os oficiais de polícia e o e-learning como forma de operacionalizá-la.

1.4 PERGUNTA DE PARTIDA

Na investigação levada a cabo procuramos dar resposta à seguinte questão de partida:

Que investimento faz a PSP na formação para oficiais de polícia?

1.5 PERGUNTAS DERIVADAS DA PERGUNTA DE PARTIDA

Após a formulação da pergunta de partida, é necessário delimitar as variáveis de investigação e enunciar aspectos alvos de desenvolvimento durante a investigação científica, de modo a melhor responder à questão central. Assim sendo, as perguntas derivadas serão as seguintes:

PD 1: Na PSP existirá uma lacuna no que respeita a formação avançada/específica para os oficiais de polícia?

PD 2: Qual a opinião dos oficiais de polícia em relação a necessidade de formação específica para o seu desempenho funcional?

PD 3: Quais as áreas funcionais em que os oficiais de polícia sentem necessidade de formação específica para um bom desempenho profissional?

PD 4: Qual a opinião dos oficiais de polícia acerca das potencialidades do e-learning para operacionalizar a formação que lhes é destinada?

PD 5: Na opinião dos oficiais de polícia e no que respeita à sua formação o e-learning é uma alternativa ou um complemento ao modelo presencial?

1.6 OBJECTIVOS DA INVESTIGAÇÃO

Para elaboração deste estudo e para atingirmos o fim a que nos propusemos, estabelecemos alguns objectivos, que são:

1. Saber se existe alguma lacuna no investimento em formação, designadamente, avançada/específica para os oficiais de polícia e se aquela que lhes é ministrada contribui para o seu desempenho funcional.
2. Apresentar áreas funcionais onde deve incidir a formação avançada/específica.
3. Perceber se e-learning tem potencialidades para ser um método válido para ministrar formação aos oficiais de polícia e identificar vantagens e desvantagens do mesmo segundo a opinião dos inquiridos.

1.7 HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO

Conforme Huot *in* Sarmiento (2013) a hipótese de investigação é uma suposição que o investigador propõe perante uma interrogação formulada a partir de um problema de investigação ou pergunta de partida. Assim, para darmos resposta às perguntas formuladas apresentamos as seguintes hipóteses práticas de investigação:

- H1. A formação ministrada aos oficiais de polícia nem sempre contribui para as funções que desempenha;
- H2. Existe por parte da PSP um défice no investimento em formação avançada/específica para os oficiais de polícia;
- H3. Os oficiais de polícia sentem necessidade de formação específica para o desempenho de determinadas funções;
- H4. O e-learning tem potencialidades para dar resposta às necessidades de formação dos oficiais de polícia.
- H5. O e-learning é uma modalidade complementar ao modelo presencial (b-learning) no que respeita à formação dos oficiais de polícia.

1.8 METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

Na elaboração deste Relatório Final utilizaremos uma investigação descritiva que, segundo Carmo e Ferreira (2008), nos permitirá estudar, compreender e explicar a situação actual do objecto de estudo.

Deste modo, depois de definido o problema e feita uma revisão da literatura para que possamos saber o “estado da arte” e perceber os conceitos a ela associados, passaremos ao trabalho de campo, através de um inquérito por questionário a aplicar à população-alvo previamente estabelecida, os oficiais com o CFOP, que nos permitirá recolher dados e informação necessária para responder às questões e testar as hipóteses práticas que foram formuladas para o objecto de estudo.

1.9 SÍNTESE DOS CAPÍTULOS

O presente estudo encontra-se repartido em duas partes, sendo estas depois divididas em capítulos.

A primeira parte contém quatro capítulos, dentro dos quais apresentamos a introdução e o enquadramento temático, conceptual e teórico da nossa investigação.

No capítulo 1 tratamos da introdução e enquadramento do tema, apresentando e justificando a nossa investigação.

No capítulo 2 abordamos os conceitos relacionados com a formação/aprendizagem ao longo da vida e alguns modos típicos que justificam o investimento feito em formação.

No capítulo 3 abordamos a temática da formação a distância. De seguida caracterizamos o e-learning e terminamos com uma simples abordagem ao conceito de blended learning (b-learning).

No capítulo 4 realizamos uma abordagem caracterizadora da formação ministrada na PSP, designadamente, aquela que é ministrada aos oficiais de polícia. Finalizamos o capítulo com a apresentação da “boa prática” em e-learning que a PSP já iniciou há alguns anos.

Na segunda parte do nosso estudo, que está dividida em dois capítulos, apresentamos o nosso estudo empírico.

No capítulo 5 começamos por definir os objectivos da investigação, para de seguida apresentarmos a metodologia de trabalho, nomeadamente, a forma de recolha dos dados. Descrevemos o universo que serviu de base à realização da investigação, apresentamos a dimensão da amostra e justificamos o motivo da nossa escolha. Finalizamos com a análise e interpretação dos resultados.

No capítulo 6, o último do nosso estudo, tratamos das conclusões e recomendações. Nos diversos tópicos apresentamos a verificação das hipóteses, a confirmação dos objectivos e respondemos às perguntas formuladas para a investigação. Finalizamos com uma alusão às limitações da investigação e a

apresentação de propostas para eventuais investigações que possam ser desenvolvidas no futuro.

CAPITULO 2

FORMAÇÃO/APRENDIZAGEM (UM INVESTIMENTO) AO LONGO DA VIDA

2.1 INTRODUÇÃO

A formação/aprendizagem ao longo da vida é um requisito básico e essencial que permite a adaptação e integração social, profissional e estatutária do indivíduo. Utilizando as suas estruturas sensório-motoras, cognitivas, afectivas e linguísticas para aprender, o indivíduo adquire e desenvolve competências, acrescentando mais-valia à sua evolução pessoal e profissional, através de um investimento em formação necessária, útil e adequada ao seu desempenho funcional.

Este capítulo tem por objectivo caracterizar a formação/aprendizagem ao longo da vida, identificar os modos típicos de investimento que se fazem quando adquirimos formação e finaliza-se com uma breve conclusão.

2.2 FORMAÇÃO/APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA

Na abordagem ao conceito de formação, emerge um outro conceito – o de aprendizagem – que importa distinguir. Caetano e Vala (2002) consideram que numa reflexão sobre formação é inevitável a utilização de dois conceitos que embora interligados, referem-se a realidades diferentes: a formação propriamente dita e a aprendizagem. Sendo assim, a formação visa a operacionalização de um dispositivo facilitador da aprendizagem, ao passo que a aprendizagem é um processo ao longo do qual o conhecimento é gerado através da transformação da experiência (Caetano & Vala, 2002).

Conforme a Comunicação da Comissão Europeia “Tornar o Espaço Europeu de Aprendizagem ao longo da Vida uma Realidade”, 2001, aprendizagem ao longo da vida será toda a atividade de aprendizagem em qualquer momento da vida,

com o objetivo de melhorar os conhecimentos, as aptidões e competências, no quadro de uma perspetiva pessoal, cívica, social e / ou relacionada com o emprego. Por seu lado, Tomás (2001) apresenta a seguinte definição: “Sistema global de educação / formação em que se integram todos os tipos e níveis de educação – pré - escolar, escolar, extra - escolar e qualquer outro tipo de educação não formal –, constituindo um processo de longo prazo que se desenvolve durante toda a vida”.

Diz Trindade (2005) que a formação ao longo da vida não é apenas uma opção facultativa e uma mera mais-valia para as sociedades afluentes deste fim de milénio mas antes uma imperativa prioridade social para todas as nações e um recurso de elevado valor estratégico para o exercício da cidadania, pelo que se deduz que a formação ao longo da vida é, neste início de milénio, uma necessidade absoluta. A todo o momento são exigidos novos conhecimentos, novas atitudes, novas competências, por vezes aparentando recomeçar-se do zero. Desaparecem a todo o momento profissões, vítimas da exclusão imposta pelo mercado ou pela evolução tecnológica, e essa formação ao longo da vida (quantas vezes não será antes “adaptação” ao longo da vida!) constitui a única forma de sobrevivência para o profissional, para o cidadão, como manutenção de um potencial de criação de riqueza quer para a sua família, quer para a sociedade em que está inserido, ao mesmo tempo que lhe permite defender-se perante profissionais concorrentes ao seu posto de trabalho.

Mas como enraizar no adulto esta necessidade de continuamente partir em busca da aprendizagem, se em muitos dos casos o percurso académico foi prematuramente interrompido, por desmotivação, problemas familiares, carência de vária ordem e outros fatores episódica e circunstancialmente considerados prioritários? De facto, as pessoas só planificam quaisquer atividades coerentes e integradas de aprendizagem, se *quiserem* aprender (Documento de Trabalho dos Serviços da Comissão Europeia “Memorando sobre Aprendizagem ao Longo da Vida”, 2000 [doravante Memorando]).

Tal como os indivíduos, as organizações são parte interessada neste processo. Serão elas também que deverão tornar acessíveis aos indivíduos propostas adequadas de aprendizagem, em termos de oportunidade, ritmo, localização e custo. Como pressuposto para motivar os indivíduos, as referidas propostas de

aprendizagem dever-se-ão caracterizar por conteúdos e métodos que considerem e reconheçam as perspetivas culturais e experiências de vida dos potenciais destinatários.

Ainda segundo o Memorando, a motivação individual para aprender e a disponibilização de várias oportunidades de aprendizagem são, em última instância, os principais fatores para a execução bem sucedida de uma estratégia de aprendizagem ao longo da vida.

Mas o contributo do Memorando vai muito para além dos excertos transcritos atrás: são seis as “mensagens-chave”, cada uma delas apontando a uma perspectiva distinta e às correspondentes áreas prioritárias de acção:

- Novas competências para todos;
- Maior investimento nos recursos humanos;
- Inovação no ensino e na aprendizagem;
- Valorização da aprendizagem;
- Readaptação aos novos públicos;
- Aproximar o ensino ao aluno.

Dentre as mensagens chave do Memorando, e no que à problemática deste estudo diz respeito, não minimizando a importância de qualquer uma, importa todavia acentuar o teor e a abrangência da Mensagem 3, Inovação no Ensino e na Aprendizagem (“Objectivos: desenvolver métodos de ensino e aprendizagem eficazes para uma oferta contínua de aprendizagem ao longo e em todos os domínios da vida” (p.15)) ou ainda a Mensagem 6, Aproximar a aprendizagem dos indivíduos (“Objectivo: Providenciar oportunidades de aprendizagem ao longo da vida tão próximos quanto possível dos aprendentes, nas suas próprias comunidades e apoiadas se necessário em estruturas TIC” (p. 21)).

No caso da primeira das mensagens descritas no Memorando, é entendimento que as práticas educativas deverão melhorar, de forma a permitir e promover o papel do indivíduo como elemento activo no processo de aprendizagem e, em simultâneo, promover e desenvolver abordagens criativas através das quais se optimizem as oportunidades que decorram do uso das TIC assim como pela multiplicidade de contextos e ambientes de aprendizagem. Todavia, e porque não

menos importante, importa reconhecer que o sucesso e eficácia de quaisquer mudanças encontra-se profundamente interligado com o grau de envolvimento dos intervenientes, sejam eles os docentes / formadores, ou alunos / formandos, entre os quais existem barreiras, a da distância mas também a do tempo (p.15).

O processo que permite ao indivíduo assumir-se como aprendente activo, “(...) pressupõe a motivação para aprender, a capacidade de exercer um juízo crítico e as aptidões de saber como aprender” (p.16). “Ao tutor (docente ou formador) compete contribuir para que o tutorando descubra e desenvolva tais capacidades assim como “(...) de criar e utilizar conhecimento” (p.16).

Mais do que nunca, a expressão “aprender até morrer” encontra-se adequadamente transposta para a sobrevivência profissional e competitiva do próprio profissional, que tende a reconhecer, na formação ao longo da vida, a condição para a sua própria estabilidade profissional mas também para a sua autoestima.

Nas palavras de Rens (2002), o desafio económico é transposto para desafios que exigem a adaptação dos sistemas de educação e formação. A transição para a aprendizagem ao longo da vida, enquanto supremo paradigma da educação, e a integração eficaz das tecnologias neste processo, levantam questões de crucial importância para os governos e para a sociedade.

Poderá ser afirmado que a aprendizagem ao longo da vida pode ver atingidos parte dos seus objetivos, porque tem na formação a distância o meio para que os mesmos possam ser alcançados (Figueira, 2003).

2.3 A FORMAÇÃO COMO UM INVESTIMENTO

O desejo de sucesso, quer pessoal quer profissional, é uma das razões que sustenta a necessidade de formação ao longo da vida.

Neste sentido, a formação é, conforme reconhece Barbier (1996), um investimento consentido, cujo sentido está intimamente ligado ao significado que o formando atribui globalmente à sua dinâmica de mudança. Assim, consideramos que as predisposições dos actores/autores para a formação e o reconhecimento da sua importância no/para o trabalho concreto no qual se

investem, constituem um envolvimento consubstanciador de dinâmicas identitárias: de 'diferenciação', 'afirmação' ou 'confirmação' identitária. (Silva 2005)

A importância da formação deve ser reconhecida, pelos colaboradores e pelas instituições, na opção pela formação inicial, mas também no significado que atribuem à formação contínua e ao investimento que nela fizeram, fazem ou estão dispostas a fazer.

A formação inicial como condição de acesso e sucesso na carreira é permeável às exigências da sociedade e ao desenvolvimento tecnológico. Deste modo, o investimento na formação contínua – ao longo da vida – aparece assim, em grande medida, como uma possibilidade de colmatar as prováveis lacunas que vão surgindo naquela e contribuirá em grande escala para o sucesso pessoal e institucional.

O investimento na formação depende dos recursos que se consideram importantes para o desenvolvimento pessoal, para o investimento no desempenho funcional e/ou para a construção de uma carreira profissional, estando condicionado por constrangimentos pessoais e/ou familiares e/ou pelo investimento da organização na formação.

Silva (2005) identifica três modos típicos de investimento na formação – investimento pessoal, investimento na actividade profissional e investimento na trajectória profissional – cujas características e apropriações típicas se articulam com os mundos vividos do trabalho e com a trajectória pessoal e profissional:

- **Formação: um investimento pessoal** - A relevância da formação para algumas pessoas é, em grande medida, percebida como um investimento pessoal, um desafio do qual algumas se apropriam como condição de desenvolvimento pessoal e profissional, manifestando um desejo de evoluir para além da Organização, dentro e fora dela, pois sentem que a Organização gere mal as inovações e/ou mudanças produzidas no seu interior não investindo numa gestão adequada, obrigando a uma procura de novas aprendizagens em espaços formais, frequentemente académicos, valorizando os saberes teóricos. Ao privilegiarem uma mobilidade voluntária

tendem a valorizar os diplomas e uma concepção escolar da formação como meio de adquirir títulos socialmente valorizados.

- **Formação: um investimento na actividade profissional** - A importância reconhecida à formação, nomeadamente contínua, e o investimento que algumas pessoas estão dispostas a fazer está particularmente articulada com a experiência de trabalho actual, sendo nela que se investem particularmente e onde prevêem continuar a investir de modo a alcançarem a segurança e a estabilidade na sua trajectória profissional. A formação privilegiada mantém uma estreita articulação com os conteúdos de trabalho (não apenas real mas também desejado) e com o mundo vivido do/no trabalho e tende a centrar-se nos saberes práticos e técnicos que devem conduzir à excelência da função.
- **Formação: um investimento na trajectória profissional** – Algumas pessoas com trajectórias expectantes, com reais ou possíveis experiências de mobilidade, ascendente ou horizontal, encaram a formação como um investimento na sua trajectória profissional. A sua predisposição para a formação é menos acentuada adquirindo um estatuto, em certa medida, marginal relativamente ao investimento no trabalho, à manutenção de um nível de consenso elevado com as hierarquias e de afinidade com a Organização, pois é nela que acreditam poder continuar a construir uma trajectória profissional ascendente e relevante para a sua realização pessoal e profissional. O investimento na formação é aquele que lhes permita assegurar a carreira.

Independentemente da intenção que se tenha com a realização de formação, o que importa salientar, é que o investimento deverá ser fomentado pelas organizações. O investimento na formação, mesmo que seja para desenvolvimento das capacidades e competências individuais, mostra o empenho de uma organização e, concomitantemente, é uma mensagem de confiança e valorização dos seus colaboradores, o que, conseqüentemente, aumentará a sua satisfação e produtividade, tornando-se um benefício para a própria Organização. O investimento na formação é uma estratégia proactiva que não só ajudará a produtividade, como também preparará a organização para desafios futuros, cada vez mais exigentes, que a sociedade nos apresenta.

2.4 SÍNTESE

Na sociedade contemporânea é reconhecida a grande importância da aprendizagem ao longo da vida.

Desafios pessoais, profissionais, organizacionais e culturais constituem fatores motivacionais para a aquisição de novos conhecimentos assim como para a contínua atualização dos que possuímos e dominamos.

O desenvolvimento profissional ao longo de toda a carreira é uma necessidade incontornável e um aspecto marcante para qualquer profissional. Apesar de diversos constrangimentos, proporcionar oportunidades diversas de formação aos seus colaboradores, procurando melhorar a adequação da sua oferta às necessidades destes, por forma a contribuírem para um eficaz desempenho funcional, é um investimento para a garantia do sucesso organizacional, assente numa capacidade de resposta eficaz para os constantes desafios de uma sociedade moderna.

CAPÍTULO 3

FORMAÇÃO A DISTÂNCIA, E-LEARNING E B-LEARNING

3.1 INTRODUÇÃO

Hodiernamente, a formação é um elemento activo e preponderante dos processos de transformação que emergem dos desafios que a sociedade enfrenta.

A constante evolução da sociedade de informação possibilitou uma profunda transformação na formação a distância, que assentou no desenvolvimento das novas tecnologias de informação e comunicação. Assim, o e-learning surge como um novo paradigma da aprendizagem, podendo tornar-se uma alternativa válida ou um complemento da formação presencial.

Este capítulo destina-se à temática do e-learning e para a melhor compreender será feita uma caracterização do ensino a distância de modo a percebermos o seu surgimento e evolução. Segue-se a definição do conceito de e-learning e apresentamos algumas vantagens e desvantagens. Falamos também, sucintamente do blended-learning, terminando-se com uma breve conclusão.

3.2 FORMAÇÃO A DISTÂNCIA

Na literatura existe um variado número de definições, relativamente ao conceito de formação a distância. No glossário de Tomás (2001) a formação a distância consiste num método de formação com reduzida ou nula intervenção presencial do formador e que utiliza materiais didácticos diversos, em suporte escrito, áudio, vídeo, informático ou multimédia ou numa combinação destes, com vista não só à aquisição de conhecimentos como também à avaliação do progresso do formando.

Definimos formação a distância como um regime de formação caracterizado por reduzido trabalho de aprendizagem feito em presença do professor, sua

substituição por materiais pedagógicos de boa qualidade e relação pedagógica e administrativa com uma instituição de ensino (Lagarto, 2002).

Pelas inovações tecnológicas no domínio dos serviços de publicação, comunicação e colaboração em rede que entretanto surgiram e se expandiram, com fortes implicações no domínio da educação a distância e centrados particularmente na dimensão relacionada com a mediatização e distribuição dos conteúdos educativos e na dimensão da comunicação, Gomes (2008a) apresenta as “gerações tecnológicas” de educação a distância que descreveremos sucintamente.

A primeira, designada por geração do ensino por correspondência, corresponde efectivamente aos primórdios da educação a distância, caracterizando-se por uma quase exclusividade do recurso ao texto como forma de representação dos conteúdos e pelo recurso aos documentos impressos e ao correio postal para distribuição dos mesmos. A dimensão da comunicação é muito reduzida, sendo a modalidade de comunicação existente de carácter assíncrono, via correio postal, o que implica uma grande desfasamento temporal entre o envio da mensagem e a recepção do feedback à mesma.

A segunda, designada por geração tecnológica do tele-ensino, caracteriza-se pelo recurso a múltiplos meios de representação dos conteúdos, recorrendo ao texto, som, imagem estática e imagem dinâmica (vídeo) distribuídos com recurso às emissões radiofónicas e televisivas. O recurso ao telefone torna-se uma alternativa à comunicação via correio postal, tornando-se uma modalidade de comunicação de tipo síncrono e carácter transitivo. É a geração típica dos “múltiplos média” enquanto meios de representação e distribuição de conteúdos.

A terceira, designada pela geração do multimédia interactivo, teve como base o surgimento e expansão dos suportes digitais informáticos e das comunicações através de redes de computadores. Caracteriza-se pelo recurso ao multimédia interactivo e ao hipermédia como linguagem de mediatização dos conteúdos, utilizando de CD-ROMs e DVDs. Em termos comunicacionais, é caracterizada pela existência de comunicação assíncrona suportada no correio electrónico.

A quarta, designada pela geração do e-learning, caracteriza-se por uma representação dos conteúdos em multimédia (hipermédia) colaborativo em

páginas web distribuídas em redes telemáticas, onde existem ficheiros para “download”. As modalidades de comunicação mais comuns são a assíncrona, individual ou de grupo, com pequeno desfasamento temporal e síncrona (individual ou de grupo) e com registo electrónico.

A quinta, designada pela geração do m-learning, baseada no aumento exponencial das potencialidades técnicas e de serviços disponíveis nos telefones móveis, que se traduziu na sua evolução e conversão em autênticos computadores pessoais com possibilidade de comunicação multimédia e wireless de grande qualidade. Caracteriza-se pelo uso de multimédia (hipermédia) móvel e conectivo com base em aplicações/conteúdos para dispositivos móveis, sendo a sua distribuição feita através de sistemas wireless. A comunicação é assíncrona individual ou de grupo, com pequeno desfasamento temporal e síncrona individual ou de grupo e com registo electrónico.

Atendendo aos novos desafios e as novas potencialidades que surgem com novos serviços e tecnologias, Gomes (2008a) refere que já se perspectiva uma sexta geração da formação a distância, caracterizada por “mundos virtuais e imersivos”, contudo não se atreve a fazer uma caracterização pormenorizada, dada a fase muito inicial de exploração destes domínios em contextos educacionais.

3.3 E-LEARNING

A rápida evolução das tecnologias de informação e comunicação e, em especial, da Internet, trouxe com ela novas possibilidades e o advento do e-learning. Assistimos actualmente à era do virtual, onde proliferam comunidades virtuais, escolas virtuais, cursos virtuais, conteúdos acessíveis através da world wide web (WWW).

O e-learning deve ser pensado como uma necessidade para o desenvolvimento das instituições, uma vez que se apresenta como um agente revolucionário da formação e tem todas as condições para se posicionar como alternativa ou complemento da formação presencial. Conforme Sampaio (2011), não tendo como finalidade substituir a formação convencional, veio suprir algumas das suas

lacunas, nomeadamente ao nível da independência em relação à localização geográfica do formando e aos horários da formação.

Apesar das variadas definições que existem, o e-learning é normalmente sinónimo de aprendizagem electrónica ou formação a distância, via Internet. Visto que estamos perante um estudo realizado num dos organismos da Administração Pública, designadamente a PSP, adoptámos neste trabalho o conceito de e-learning que resultou de um Congresso Internacional para a Reforma do Estado e da Administração Pública¹, sendo definido como o conjunto de metodologias, estratégias de aprendizagem e actividades baseadas em tecnologias de informação e comunicações, necessárias para criar, transmitir, distribuir e organizar conteúdos através de meios telemáticos e online.

A aprendizagem em e-learning consistindo num conjunto de métodos de ensino e aprendizagem realizado a distância que utilizam como principal recurso os computadores e as ferramentas disponíveis na web, não responde adequadamente a todas as necessidades, quer dos colaboradores quer das instituições, apresentando vantagens² e desvantagens³ na sua implementação.

As vantagens do e-learning, segundo Cação e Dias (2003), revelam-se ao nível da eficácia, da facilidade de acesso, da simplicidade de utilização, da atualização de conteúdos, da uniformidade, da interação, da interatividade, da economia e da rapidez, sendo que as desvantagens surgem associadas a elementos de ordem técnica, pedagógica, de conjuntura de mercado, ou mesmo fundamentadas em preconceitos⁴ ou ideias erradas que em pouco ou nada correspondem à realidade.

O e-learning trata-se de um modelo de ensino no qual o formador tem a possibilidade de ensinar a qualquer hora, em qualquer lugar, definindo a forma como dá a formação em função do registo histórico de aprendizagem do formando e da forma como ele evoluiu em cursos anteriores. Ao seu dispor tem, ainda, um conjunto de ferramentas que permitem atualizar rapidamente os conteúdos, corrigindo falhas e inserindo nova informação. De igual modo, o e-

¹ VIII Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y la Administración Pública, Panamá, 28-31 Oct 2003

² Ver Anexo 1 – Vantagens da utilização do e-learning

³ Ver Anexo 2 – Desvantagens da utilização do e-learning

⁴ Ver Anexo 3 – Preconceitos sobre o e-learning

learning beneficia não só da simplicidade com que os formandos usam os computadores e a Internet, bem como dos recursos que permitem ao formador estar em contacto permanente com os seus formandos, e estes entre si (Cação & Dias, 2003).

A implementação de uma prática de e-learning, segundo Sampaio (2011), permite ao formando a conjugação de factores pessoais, profissionais e familiares e a possibilidade de aceder ao curso no local pretendido, no horário que mais se adequa e ao ritmo que o próprio pretende impor à sua aprendizagem. Às instituições permite obter uma redução de custos associados à formação. Como refere Cação e Dias (2003) há benefícios económicos com a adoção do e-learning, na ordem dos 50% a 70%, principalmente com a redução de custos de deslocação de formadores e formandos, e com a redução de quebras de produtividade.

Segundo Mansos (2007), as oportunidades emergentes do e-learning permitem benefícios dos quais focamos:

- Aprender mais e mais rapidamente;
- Aproveitar o poder da informação e do conhecimento;
- Melhorar e otimizar a produtividade;
- Aumentar a fidelidade e rentabilizar o aperfeiçoamento profissional;
- Melhorar a qualidade da formação, reduzindo eventuais custos de deslocação e a ausência do local de trabalho;
- Permitir uma redução de custos, aumentando o grau de acesso dos utilizadores à informação disponibilizada;
- Acesso rápido, actualização de conteúdos, faseamento da aprendizagem pelo utilizador;
- Promoção de aprendizagens com possibilidades de um número elevado de pessoas e com uma assimilação que resulta, provavelmente, tão boa como a da formação presencial.

Apesar das vantagens e desvantagens, segundo Gomes (2008b), a implementação de uma prática de e-learning alargada, sistemática e institucionalmente reconhecida é, geralmente, um processo de alguma complexidade e morosidade, ao qual estão associados múltiplos desafios.

Destaca também que o sucesso dessa implementação exige o envolvimento de todos os colaboradores internos, no entanto, confronta-se sempre com reacções de entusiasmo por parte de uns e de resistências por parte de outros.

Frequentemente as práticas de e-learning nem sempre são assumidas pelas instituições, surgindo como manifestação de motivações e voluntarismos pessoais de alguns colaboradores/formadores. Caso as primeiras experiências sejam bem-sucedidas, as instituições desenvolverão esforços para que essas práticas se tornem processos coerentes e sistemáticos e o e-learning passa a ser, com frequência, considerado como uma opção estratégica nas políticas institucionais. (Gomes, 2008b)

3.4 BLENDED LEARNING (B-LEARNING)

A inclusão de situações de contacto presencial em programas de formação baseados no e-learning levou ao aparecimento dos modelos mistos de aprendizagem, designados por b-learning ou blended learning, que é um modelo de formação misto, que inclui uma componente online e uma outra presencial.

O b-learning, segundo Lencastre e Chaves (2006), não pode ser visto como uma variação do e-learning, mas antes como um modelo de características próprias, que abrange as melhores componentes do ensino a distância e do presencial.

Littlejohn & Pegler *in* Ferreira (2014), refere que este modelo alargando o leque de recursos multimédia passível de ser utilizado nos processos de ensino-aprendizagem, e conjugando com a flexibilidade de tempo, espaço e média, alarga também novas possibilidades quanto aos tipos de atividades que os alunos podem realizar e as formas em que possam colaborar e construir conhecimento. Este modelo introduz a possibilidade de interação em tempo real (de forma síncrona) em conjunto com as oportunidades para colaborar ao longo de um dado período de tempo (de forma assíncrona). Isto por sua vez permite a exploração de diferentes formas de diálogo e de novos tipos de aprendizagem.

O b-learning poderá ser visto como ponte de ligação para o e-learning, permitindo ao formador colmatar algumas lacunas do ensino exclusivamente online com sessões de trabalho nas quais aborde os seus formandos, cara a cara. Portanto,

existirá uma combinação de acções de formação on-line, com uma componente presencial.

Várias correntes de investigação admitem que a solução mais indicada será a complementaridade entre as duas vertentes do ensino (on-line e presencial), ou seja, um processo integrado de aprendizagem que junte o melhor de ambas as vertentes (Gomes, 2005).

3.5 SÍNTESE

Apesar do já longo período de existência, a formação a distância nunca se impôs como uma solução generalizada e eficaz. Contudo, as potencialidades oferecidas pelas tecnologias de informação e comunicação apresentaram novos desafios no campo da formação profissional, quer no regime presencial como a distância.

Derivado da constante evolução da formação a distância, o e-learning surge como um sistema de aprendizagem que recorre à internet para difundir o conhecimento, centrando-se a formação no aluno, tendo este uma grande variedade de recursos ao seu dispor.

A utilização do e-learning como metodologia, para responder a este tipo de situações, constitui claras mais-valias para as organizações, bem como para os próprios colaboradores, na medida em que possibilita o acesso a um percurso formativo personalizado, de acordo com as verdadeiras necessidades e ao ritmo de cada um (Figueira, 2003). Contudo nunca se poderá esquecer as vulnerabilidades que este tipo de ensino a distância possui, pois podem constituir um obstáculo à sua implementação.

Certo é, que com o empenhamento de todos os colaboradores internos as organizações poderão ultrapassar obstáculos e rentabilizar as potencialidades do e-learning, apresentando-o como uma alternativa válida ou, então, aproveitando-o como um complemento ao ensino presencial, o que seria, na realidade uma aposta no b-learning.

CAPÍTULO 4

A FORMAÇÃO NA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

4.1 INTRODUÇÃO

A formação profissional constitui um factor de desenvolvimento considerável e, ao mesmo tempo, desempenha, a todos os níveis, um papel preponderante na adaptação das empresas ao ritmo acelerado das mudanças. (Cardim *apud* Chafana, 2011).

A PSP, tal como todas as organizações, face à globalização e evolução da sociedade, reconheceu que devia estabelecer uma íntima ligação entre a formação e as finalidades, objectivos e a missão da instituição. Deste modo, estabelece como grande linha de orientação estratégica a busca e garantia de qualidade da formação, procurando responder de forma eficaz e eficiente aos desafios inerentes ao desenvolvimento da própria sociedade. Este desenvolvimento que se revelou em grande parte nas tecnologias de informação e comunicação, levou a que o e-learning se torna-se uma realidade importante no processo de formação dos policiais.

Para prossecução de tais intenções a PSP cria Directiva de Base da Formação/NEP RH/DEPFORM/01/01 de 30abr2008 [doravante NEP RH/DEPFORM/01/01]) que define as regras e os princípios que regem a formação profissional na PSP.

Assim, neste capítulo, vamos abordar a formação na PSP, iniciando com a definição do conceito de formação profissional, a distinção dos diferentes tipos de formação, seguindo-se uma abordagem sobre a formação dos oficiais de polícia. Posteriormente abordaremos a boa prática do e-learning na PSP, culminando-se numa breve conclusão.

4.2 FORMAÇÃO PROFISSIONAL NA PSP

A apresentação dos conceitos assume à partida alguma importância quando se pretende falar sobre uma temática. Em termos de formação existem muitas definições, ainda que, na maior parte dos casos, não se registem grandes alterações de conteúdo. Segundo Bilhim (2006) a formação é um processo formal ou informal, de aquisição de conhecimentos, atitudes e comportamentos, com relevância para a actividade no cargo e para o desenvolvimento pessoal e organizacional.

No glossário de Tomás (2001) o conceito de formação é idêntico ao de formação profissional, sendo esta o conjunto de actividades que visam a aquisição de conhecimentos, capacidades, atitudes e formas de comportamento exigidos para o exercício das funções próprias duma profissão ou grupo de profissões em qualquer ramo de actividade económica.

No que respeita à formação profissional na PSP, o nº 2, do Artº 89º Decreto-Lei n.º 299/2009 de 14 de Outubro (Estatuto da PSP), estipula que o pessoal policial tem o direito a frequentar acções de formação e aperfeiçoamento profissional na actividade em que exerce funções; no nº 3 do mesmo artigo refere que o pessoal policial é obrigado a frequentar cursos e acções de formação e aperfeiçoamento profissional para que seja nomeado, podendo estas, conforme o nº 4, ser ainda realizadas em organismos externos à instituição, nos termos de protocolos de cooperação celebrados.

Na NEP RH/DEPFORM/01/01 define-se formação profissional como o processo global, coerente e integrado através do qual os elementos da PSP adquirem e/ou desenvolvem capacidades e competências para o exercício da actividade profissional e do qual resulta a adopção de atitudes e comportamentos adequados e adaptados aos respectivos cargos e postos de trabalho, indispensáveis a um eficaz e eficiente desempenho profissional. (NEP RH/DEPFORM/01/01)

Os objectivos estratégicos definidos para a formação na PSP são os seguintes:

- Valorizar a formação enquanto recurso estruturante da PSP;
- Aumentar os níveis de formação e literacia;

- Distribuir proporcionalmente os recursos de formação disponíveis pelo dispositivo orgânico, estabelecendo prioridades;
- Integrar e maximizar as fontes internas e externas de recursos de formação;
- Facilitar e racionalizar as decisões de recursos humanos adequando competências profissionais a conteúdos funcionais;
- Desenvolver conteúdos de formação técnico profissional certificados e aferidos quanto à sua qualidade.

O esquema geral preconizado na PSP para a formação dos seus elementos, tal como podemos verificar na NEP RH/DEPFORM/01/01, assenta em quatro tipos:

- Formação Inicial - visa dotar os elementos, que ingressam na carreira técnico-policial, de um conjunto de competências, que constituam a garantia de um eficaz e eficiente desempenho funcional e profissional e inerentes à respetiva categoria hierárquica. É ministrada na Escola Prática de Polícia (EPP) e no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI). O processo de formação inicial é sempre objecto de avaliação e de classificação. A definição de cursos, conteúdos programáticos e respectivos regulamentos de funcionamento que se insiram no âmbito da formação inicial, são objecto de despacho do Ministro da Administração Interna por proposta do ISCPSI e EPP respectivamente, após aprovação do Director Nacional.
- Formação de Progressão - Visa especificamente o desenvolvimento dos conhecimentos e aptidões profissionais considerados indispensáveis para o exercício de funções de maior complexidade na transposição de posto hierárquico ou categoria profissional. O processo de formação de progressão é sempre objecto de avaliação e de classificação.
- Formação de Especialização - Visa conferir e desenvolver ou aprofundar conhecimentos e aptidões profissionais relativamente a determinada técnica ou área do saber, proporcionando o exercício especializado de funções nos correspondentes domínios (e.g Segurança Pessoal, Ordem Pública, Operações Especiais, Trânsito). O processo de formação de especialização é sempre objecto de avaliação, aprovado em regulamento próprio e adequado a cada curso.
- Formação Contínua - Também denominada formação de actualização, visa a valorização pessoal e profissional através de uma permanente actualização

de conhecimentos e competências e procura permitir uma adequação permanente das competências técnicas dos elementos da PSP às exigências das funções profissionais que desempenham. Este tipo de formação, para além de se desenvolver na modalidade presencial, pode também operacionalizar-se através da denominada formação à distância.

As duas primeiras componentes de formação, inicial e de progressão, são da responsabilidade dos dois estabelecimentos de ensino, o ISCPSI, em Lisboa, e a EPP, em Torres Novas. A formação de especialização é normalmente desenvolvida pela Unidade Especial de Polícia (UEP). A formação contínua é promovida pelo Departamento de Formação, da Direcção Nacional da PSP, contudo já existe alguma formação, na vertente de especialização, sob coordenação deste departamento, designadamente a Investigação Criminal.

No que respeita à operacionalização da formação podemos verificar que a NEP RH/DEPFORM/01/01 só prevê a formação a distância para a modalidade de formação contínua, o que nos parece ser muito restritivo, uma vez que todas as outras modalidades, com as devidas adaptações, poderão ser ministradas através de e-learning ou b-learning.

4.3 FORMAÇÃO DOS OFICIAIS DE POLÍCIA AO LONGO DA VIDA

A criação de uma escola de ensino superior policial materializou-se através do Decreto-Lei nº 423/82, de 15 de Outubro, que estabeleceu a concepção da Escola Superior de Polícia, passando, em 1999, a designar-se de ISCPSI. O objectivo primordial da sua concepção era constituir um corpo de oficiais com formação específica para incorporar e comandar a PSP, substituindo de forma gradual os Oficiais do Exército.

No que respeita à formação dos Oficiais, é ao ISCPSI, como instituto policial de ensino superior universitário, que cabe a missão da sua formação e promover o seu aperfeiçoamento permanente, conforme estipulado no Artigo 50.º, nº 1, da Lei 53/2007, de 31 de Agosto (Lei de Orgânica da PSP).

No âmbito das suas atribuições, por força do Artigo 1.º, nº 3, do Decreto-Lei n.º 275/2009, de 2 de Outubro, o ISCPSI tem por missão ministrar formação inicial e ao longo da vida aos oficiais de polícia da PSP, através de ciclos de estudos

conducentes à obtenção de graus académicos em ciências policiais e de ciclos de estudos não conferentes de grau académico, nos termos da legislação aplicável.

No que à formação inicial diz respeito, existe um investimento significativo. O ISCPSI desenvolve o CFOP, que se traduz no Curso de Mestrado Integrado em Ciências Policiais (CMICP), formando oficiais de polícia com um conjunto de competências, que constituem a garantia de um eficaz e eficiente desempenho funcional e profissional e inerentes à respetiva categoria hierárquica. Nesta vertente, não temos dúvidas que o esforço tem sido contínuo por parte da PSP, através do ISCPSI, para garantir uma formação consistente e de qualidade, o que tem sido comprovado pelos esforços permanentes desenvolvidos no sentido de harmonizar/atualizar de forma continuada e fundamentada os objetivos de ensino e sobretudo os conteúdos técnicos ministrados pelo ISCPSI, sendo uma boa prova disso, as diversas reestruturações que o CFOP teve desde a sua concepção e a recente proposta de novos programas do CMICP, que se pretende que vigorem já a partir do próximo ano lectivo.

No que respeita à formação ao longo da vida, designadamente a formação avançada⁵, podemos verificar no Relatório Evolutivo, 2005-2013, que foram desenvolvidos pelo ICPOL – Centro de Investigação do ISCPSI alguns cursos de pós-graduação e intensivos dirigidos a toda a comunidade e formações internas de curta duração. Entre 2005 e 2010 foram promovidos quatro cursos de pós-graduação em Procedimento Contraordenacional, dois cursos de pós-graduação em Gestão da Segurança Municipal, três cursos de Segurança Interna, dois cursos de pós-graduação em Gestão Civil de Crises e ainda dois cursos intensivos de Contraterrorismo, para os quais não foram nomeados oficiais. Também tem sido desenvolvido, desde 2010, o Curso de Mestrado em Ciências Policiais (não integrado) nas especializações de Segurança Interna, Gestão da Segurança, Criminologia e Investigação Criminal, Gestão Municipal de Segurança

⁵ Para este estudo definimos Formação Avançada como aquela que é tida após conclusão do 1º nível do ensino superior e que visa o aprofundamento de conhecimentos técnicos ou científicos num determinado domínio que garantam uma qualificação profissional de nível superior, conferente, ou não, de grau académico (pós-graduação, mestrado, doutoramento, cursos de especialização, etc)

e Gestão Civil de Crises, sendo que até 2013 apenas tinham sido nomeados pela PSP 11 elementos do mapa de pessoal da PSP.

4.4 A EVOLUÇÃO DA “BOA PRÁTICA” DO E-LEARNING NA PSP

Na sociedade actual, tal como refere Moita *in* Ferreira (2014), a adopção de metodologias de educação e formação nas forças policiais estarão directamente ligadas ao sucesso da aprendizagem e consequentemente ao desempenho dos profissionais das organizações.

A primeira referência relativa ao e-learning surge em Julho de 2006, através da Informação DEPFORM 75/2006, onde referia a construção de um projecto de e-learning que visava dotar a PSP de uma aplicação informática que permitisse dar formação através da internet. Ainda em 2006 foi redigido outro documento, Informação 122/2006, de 06NOV, onde referia que era necessário criar condições para rentabilizar a plataforma e-learning, sendo esta um recurso alternativo complementar à formação presencial e um verdadeiro projecto integrado com potencialidades apenas ao alcance da PSP, que iria transformar por inteiro toda a prática formativa na PSP, minimizando as consequências operacionais do afastamento do local de serviço e reduzindo os custos derivados das ajudas de custos.

Desde a apresentação pública da plataforma por parte do MAI (em 16dez2006) e apesar das vicissitudes entretanto descritas, conforme apresentado por Ferreira (2014), a PSP levou a cabo um conjunto de ações de formação, com 40 horas ou mais, em e-learning ou em b-learning, de diferentes áreas, desde a pedagógica à técnico-policial, conforme tabela que se segue.

Tabela 1 – Listagem dos cursos em e-learning e blended learning de 2007 a 2013.

Cursos (desde 2007)	Nº Formandos	Nº Cursos	Ano	Entidade Organizadora	Nº Formandos	Formandos /Aprendizes	Nº Formandos
A Formação a Distância e o papel do e-formador	94	2	2009	Departamento de Formação / Direção Nacional	103	77	4
Comando e Liderança para Chefes	90	1	2009	Departamento de Formação / Direção Nacional	30	17	2
Conceção de cursos de formação online	74	3	2011; 2012; 2013	Departamento de Formação / Direção Nacional	109	83	3
Motivar equipas de trabalho	72	1	2012	Gabinete de Sistemas de Informações / Direção Nacional	24	19	2
Formação de formadores em policiamento de proximidade	66	3	2007, 2008, 2009	Departamento de Formação / Direção Nacional	67	65	13
Recursos Humanos – férias, faltas e licenças	49	3	2012	Escola Prática de Polícia	75	69	3
Conceção de recursos didáticos multimedia (40 horas)	40	1	2009	Departamento de Formação / Direção Nacional	25	18	3
						348	30

Depois de 2013, só se desenvolveram acções em e-learning ou em b-learning, com carga horária inferior a 40 horas e algumas acções em regime de autoformação, no intuito de promover nos elementos policiais a motivação e a necessidade de adquirir competências.

Face à diversidade das temáticas das acções implementadas e aos diferentes públicos que a sua realização permitiu alcançar, é inegável o papel que a plataforma poderá desempenhar no âmbito da formação contínua dos elementos policiais (Relatório da Ação de Formação de Formadores Online, 3ª. ed. – 2013), designadamente os Oficiais de Polícia.

Conforme refere Ferreira (2014), há prova evidente das potencialidades deste regime de formação, que permite abarcar elementos policiais de todo o país e cujos custos se reduzirão à disponibilidade temporal dos próprios formadores para concepção dos materiais e implementação das acções respectivas. Contudo, apesar de a utilização da plataforma poder ser considerada satisfatória, como meio para a realização de acções de formação em e-learning, é necessário disponibilizar mais recursos humanos para a sua dinamização.

4.5 SÍNTESE

A estratégia que a PSP levou a cabo, no que respeita a políticas e práticas de formação, para fazer face às exigências impostas pela rápida evolução e alterações que a sociedade determina em matéria de segurança pública estão bem definidas em documentos internos, designadamente na NEP RH/DEPFORM/01/01, onde estão plasmados procedimentos e estratégias que visam dotar os seus elementos de mais conhecimentos e competências para a boa execução das suas funções.

Cabe à PSP, através do ISCPSI, garantir os conhecimentos necessários aos seus oficiais para um bom desempenho profissional, assumindo a formação um papel essencial no sentido de garantir um mais elevado grau de profissionalização e especialização. O investimento na formação dos oficiais será sempre um investimento na própria PSP, contudo terá que ser uma realidade num futuro próximo.

A existência de uma plataforma de formação e boa prática em matéria de formação e-learning na PSP poderão ser potenciadas através do empenhamento de todos os colaboradores internos, para que o elearning/b-learning seja uma realidade na formação dos Oficiais de Polícia.

CAPÍTULO 5

ESTUDO EMPÍRICO

5.1 INTRODUÇÃO

Anteriormente caracterizamos a formação ao longo da vida e alguns modos típicos de investimento que nela se faz. Seguidamente, efectuou-se uma abordagem à formação a distância, ao e-learning e ao b-learning. Por fim analisou-se o actual sistema de formação, bem como a boa prática do e-learning na PSP. Feito o enquadramento teórico do tema e dando continuidade à prossecução dos objectivos definidos, segue-se a parte prática.

Depois de verificado o “estado da arte” é tempo de organizar um desenho de investigação que indicará a metodologia a seguir, a partir de parâmetros de orientação, e efectuarmos a descrição dos elementos de um desenho de investigação, do qual emanarão resultados que confirmarão, ou não, a questão de investigação e os objectivos pretendidos.

Neste sentido, apresenta-se neste capítulo o trabalho de campo efectuado. Inicia-se com método de abordagem, posteriormente faz-se uma alusão aos procedimentos e técnicas utilizados para a obtenção de informação, assim como os meios utilizados nas várias etapas desta investigação, designadamente o inquérito por questionário. Procedemos em seguida à definição e caracterização do universo e por fim faremos a análise e interpretação dos resultados.

5.2 OBJECTIVOS DO ESTUDO PRÁTICO

A finalidade deste estudo é a recolha de dados que permitam avaliar e perceber as opiniões dos oficiais que frequentaram o CFOP acerca da formação que a eles se destina e sobre o e-learning como metodologia para a ministrar. Para

elaboração deste estudo e para atingirmos o fim a que nos propusemos, estabelecemos alguns objectivos, que são:

1. Saber se existe alguma lacuna no investimento em formação, designadamente, avançada/específica para os oficiais de polícia e se aquela que lhes é ministrada contribui para o seu desempenho funcional.
2. Apresentar áreas funcionais onde deve incidir a formação avançada/específica.
3. Perceber se e-learning tem potencialidades para ser um método válido para ministrar formação aos oficiais de polícia e identificar vantagens e desvantagens do mesmo segundo a opinião dos inquiridos.

5.3 HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO

Propusemos as seguintes hipóteses práticas de investigação:

- H1. A formação ministrada aos oficiais de polícia nem sempre contribui para as funções que desempenha;
- H2. Existe por parte da PSP um défice no investimento em formação pós-graduada/avançada para os oficiais de polícia;
- H3. Os oficiais de polícia sentem necessidade de formação específica para o desempenho de determinadas funções;
- H4. O e-learning tem potencialidades para dar resposta às necessidades de formação dos oficiais de polícia.
- H5. O e-learning é uma modalidade complementar ao modelo presencial (b-learning) no que respeita à formação dos oficiais de polícia.

5.4 METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

Nesta parte do trabalho é abordada a metodologia que seguimos, enquadrada nos objectivos e hipóteses propostas, e que diz respeito a um conjunto de acções capazes de dar resposta ao projecto de estudo. Segundo Polit (1995), a metodologia é um processo controlado, disciplinado, ordenado e sistemático; esta

constitui uma série de passos bem definidos e estruturados, que orientam todas as nossas operações ao longo de um projecto.

Segundo Fortin (1999), revela-se importante a existência de métodos distintos de estudos que se desenvolvem em esferas diferentes, por tal falamos em análise qualitativa e análise quantitativa, ambas com sentidos díspares. Embora tenhamos essas duas hipóteses optamos pela investigação quantitativa que, segundo Freixo (2011), examina conceitos precisos e as suas relações mútuas, com vista a uma eventual verificação da teoria e da generalização alargada a populações alvo dos resultados obtidos com amostras seleccionadas em função de critérios precisos. Faz apelo a explicações e ao estabelecimento de relações de causa efeito e visa, sobretudo, explicar e predizer um fenómeno pela medida das variáveis e pela análise de dados numéricos.

A nossa investigação inclui, inicialmente, a revisão da literatura sobre a temática em estudo. Posteriormente consultámos normativos legais relacionados com a PSP e documentos internos da instituição que nos orientaram ao longo deste trabalho.

Atendendo às especificidades do tema em estudo, optamos pela abordagem de cariz quantitativo, porque é frequentemente aplicada em estudos descritivos, e levamos a cabo um inquérito, através de questionário.

5.4.1 INSTRUMENTO DE RECOLHA DE DADOS – O QUESTIONÁRIO

O questionário é um tipo de instrumento que garante a uniformização e sequência das perguntas, a comparabilidade da informação recolhida e, aplicado a rigor, permite minimizar os desvios introduzidos pelo investigador, resultantes do modo como se formulam as questões e registam as respostas, sendo, conforme considera Freixo (2011), o instrumento mais utilizado para a obtenção ou recolha de informação.

Por estas razões, mas também por razões de natureza económica, pela garantia de anonimato e pelo facto de diminuir o tempo gasto na recolha e tratamento de dados, optámos por elaborar um questionário para este estudo.

Uma vez que o instrumento de recolha de dados foi o questionário, este obrigou a uma maior atenção no seu planeamento, pois, segundo Carmo e Ferreira (2008), por motivos de imparcialidade, não há possibilidade de efectuar esclarecimentos durante a sua aplicação.

O questionário utilizado foi construído de 16 a 18 de Janeiro de 2015 na plataforma MAI/PSP, sendo constituído por perguntas fechadas e abertas, formuladas de forma simples e em número suficiente para não se tornar longo, atendendo a que, segundo palavras de Carmo e Ferreira (2008), o número de perguntas de um questionário deve ser o adequado à pesquisa em presença e não mais que esse quanto baste.

5.4.2 TESTE DO QUESTIONÁRIO

A exigência de precisão leva à necessidade de testar o questionário antes da sua administração, para que o mesmo fosse validado de forma a garantir a sua aplicabilidade no terreno e avaliar se está de acordo com os objectivos inicialmente formulados (Carmo & Ferreira, 2008).

Para que estivéssemos mais seguros da clareza, precisão, sequência e encadeamento das questões ao longo do questionário, e para que as respostas tivessem possibilidade de corresponder à informação pretendida, foi necessário aplicar o questionário a uma amostra reduzida.

O questionário foi testado, no dia 19 de Janeiro de 2015, junto de 5 oficiais escolhidos de entre os Comissários que frequentam o Curso de Comando e Direcção Policial, não havendo alterações profundas à sua estrutura final. Com base nas sugestões aquando do teste, foram corrigidos alguns aspectos pouco significativos, nomeadamente de ordem gráfica, dando-se por concluída a versão final do Questionário.

5.4.3 QUESTIONÁRIO FINAL⁶

O questionário começa por um texto de apresentação, onde se explica aos inquiridos os objectivos deste estudo. Menciona-se o anonimato e a

⁶ Ver Anexo 4

confidencialidade das respostas e, no fim, faz-se um agradecimento antecipado aos colaboradores.

O questionário é composto por 16 questões, divididas em três partes, consoante o tipo de informação que se pretende. A primeira parte diz respeito à caracterização do inquirido através dos dados sociodemográficos; na segunda parte estão incluídos os dados referentes à formação; e a terceira parte diz respeito ao elearning.

Na parte relativa à formação, o questionário procura recolher informação acerca da existência ou não de formação para os oficiais de polícia e do seu contributo para o desempenho funcional; saber qual a razão do investimento na formação, caso dos Oficiais tenham frequentado; e saber a percepção dos oficiais de polícia sobre áreas onde deve incidir a sua formação.

Na parte relativa ao e-learning, o questionário procura avaliar a opinião dos oficiais de polícia acerca das potencialidades que este tem para ser um método válido para lhes ministrar formação; saber as suas vantagens e desvantagens e se será uma alternativa ou um complemento à formação presencial.

Cumprindo todos os princípios éticos subjacentes à realização de um trabalho científico, foi solicitada (e obtida) a necessária autorização⁷ para aplicação do questionário.

No dia 19 de Janeiro (20H33) foi enviado e-mail para os 538 destinatários onde constava o link de acesso ao questionário. Também nesse mail constavam todos os procedimentos propostos por Tuckman (2000), adequados aquando da administração de um questionário: desde a informação aos potenciais respondentes de quais os objetivos da investigação; a garantia da proteção daqueles; a utilização dos canais institucionais para o processo comunicacional; a identificação do investigador e o seu papel na instituição; disponibilização para eventuais esclarecimentos caso necessários e, finalmente, instruções específicas relativas ao questionário a preencher.

O período inicial para preenchimento do questionário decorreria de 20 a 31 de Janeiro de 2015, contudo, porque o inquérito se estava a revelar um sucesso no que respeita ao número de respondentes, foi prolongado o prazo até ao dia 02 de

⁷ Ver anexo 5

Fevereiro. No decurso desse período, ainda foram enviados mais dois e-mails a solicitar a colaboração e a informar do prolongamento do prazo. No dia 03 de Fevereiro foi enviado um e-mail a agradecer a todos a sua colaboração.

Após a aplicação do questionário foi possível transformar todas as respostas num único ficheiro excel, através da aplicação Microsoft Excel 2013, onde procedemos de seguida à sua codificação e também utilizamos para a produção de alguns gráficos.

Os procedimentos estatísticos adoptados para sistematizar a informação fornecida pelos dados foram técnicas de estatística descritiva e de estatística inferencial, essencialmente: frequências absolutas (n^o) e relativas (%).

O trabalho do investigador tem como exigência própria a obrigação de manter a verdade de todas e cada uma das fases por ela atravessada. Assim em todos os procedimentos desenvolvidos foi assegurado o anonimato das respostas, bem como a confidencialidade em relação aos dados obtidos.

A análise descritiva será apresentada efectuada de forma clara e sucinta, onde apresentamos e analisamos os resultados em função dos objectivos, das perguntas e hipóteses definidas para a investigação.

5.5 CARACTERIZAÇÃO DO UNIVERSO/POPULAÇÃO

Primeiramente importa definir o conceito de população ou universo que, segundo Carmo e Ferreira (2008), é o conjunto de elementos abrangidos por uma mesma definição. Estes elementos têm, obviamente, uma ou mais características comuns a todos eles e que os diferenciam de outros conjuntos de elementos.

Na presente investigação, constitui o grupo-alvo um total de 538 oficiais de polícia que, à data do início da recolha de dados, 19 de Janeiro de 2015, pertenciam ao quadro da PSP e tinham frequentado o CFOP.

Julgámos conveniente restringir o âmbito do estudo à categoria de Oficiais com o CFOP, porque a formação pós-graduada/avançada é normalmente destinada a possuidores de grau superior e nada melhor que serem os seus potenciais destinatários a opinar sobre ela.

5.6 DIMENSÃO DA AMOSTRA

Sarmiento (2013) define a amostra como um conjunto de elementos retirados da população, que é representativo e significativo desta população. Sendo o número de elementos que fazem parte de uma amostra a grandeza ou dimensão da amostra e representa-se por n (Carmo & Ferreira, 2008).

Carmo e Ferreira (2008) afirmam que é raro um estudo incidir sobre a totalidade da população, como também não é necessário fazê-lo, porque, atendendo ao número que a constitui ou à sua dispersão geográfica, implicaria um grande gasto de tempo e dinheiro. Contudo, na nossa investigação, porque queríamos dar a oportunidade a todos Oficiais com CFOP de se pronunciarem acerca de um assunto que lhes respeita e também porque as tecnologias de informação e comunicação permitem-nos ultrapassar muitas barreiras, o questionário foi dirigido à totalidade da população, ou seja, aos 538 Oficiais de Polícia que frequentaram o CFOP e se encontram no activo, tendo sido respondido por 409 (76% do universo).

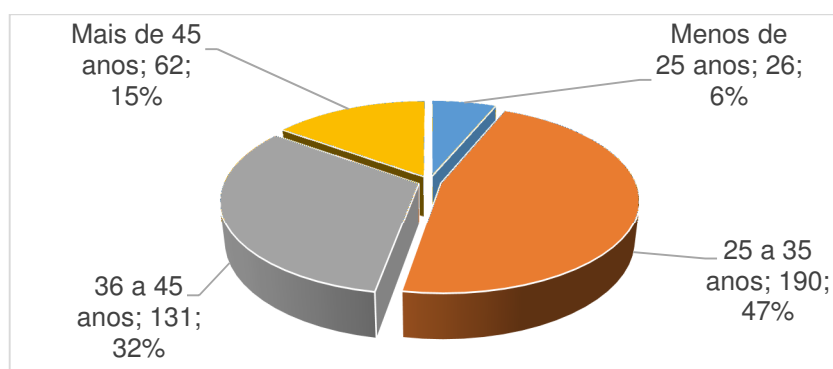
5.7 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Neste ponto procedemos à apresentação e análise dos resultados obtidos após a realização da recolha de dados, através de um inquérito por questionário, feita ao universo dos oficiais da PSP já anteriormente referido. Para facilitar a compreensão apresentamos os dados em gráficos e tabelas.

5.7.1 ANÁLISE SOCIODEMOGRÁFICA DA POPULAÇÃO INQUIRIDA

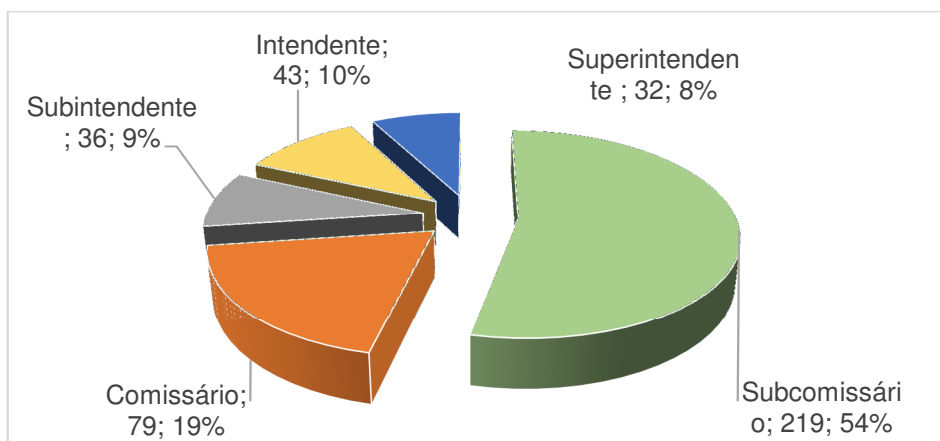
No que respeita à distribuição dos 409 inquiridos por grupos etários, podemos constatar, através do quadro nº 1, que 47% (190) têm idades compreendidas entre os 25 e 35 anos, 32% (131) têm entre 36 e 45 anos. A seguir, aparece o grupo etário dos mais de 45 anos com 12% (62) e por fim surge o grupo etário de menos de 25 anos 6% (26).

Gráfico nº 1 – Distribuição dos inquiridos por grupos etários



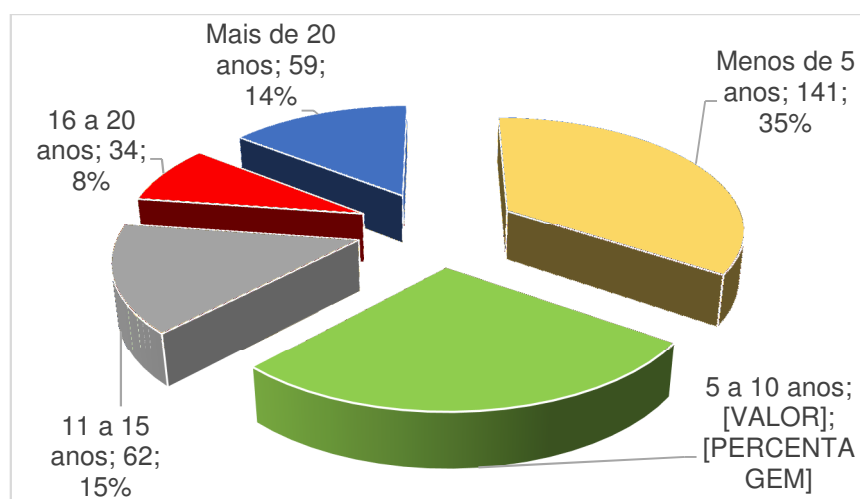
No que concerne à categoria dos 409 inquiridos, verificamos através do gráfico nº 2 que 54% (219) são Subcomissários, 19% (79) são Comissários, 10% (43) são Intendentes, 9% (36) são Subintendentes e 8% (32) são Superintendentes.

Gráfico nº 2 – Distribuição dos inquiridos segundo a categoria



Analisando o gráfico nº 3, no que respeita ao tempo de serviço, podemos constatar que, dos 409 inquiridos, 35% (141) têm menos de 5 anos de serviço na categoria de oficial e 28% (113) entre 5 a 10 anos de serviço. Verifica-se ainda que 15% (62) têm entre 11 e 15 anos de serviço, 8% (34) entre 16 e 20 anos de serviço e 14% (59) já são oficiais há mais de 20 anos.

Gráfico nº 3 – Distribuição dos inquiridos segundo o tempo de serviço



Na tabela nº 2 podemos observar a distribuição dos inquiridos por comando/serviço, podendo-se constatar que existe uma correlação entre o número de inquiridos e a dimensão dos comandos/serviços.

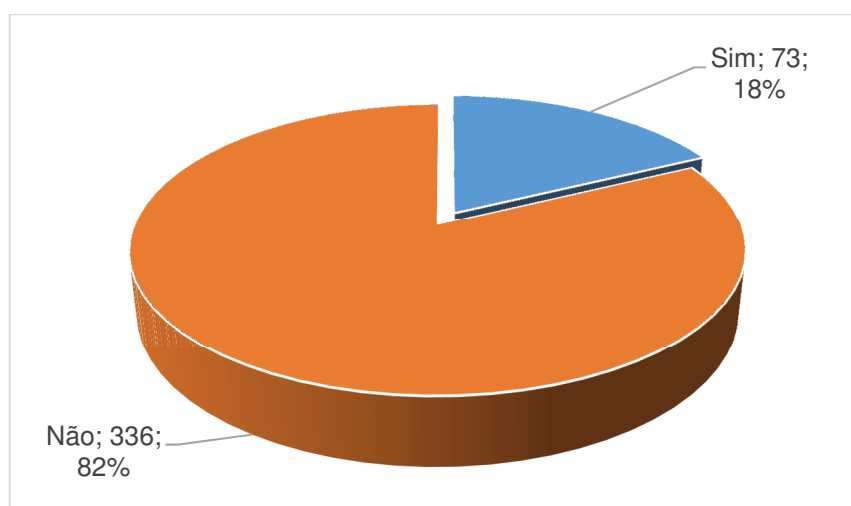
Tabela nº 2 – Distribuição dos inquiridos por comando/unidade

Comando/Unidade	Nº	Comando/Unidade	Nº
Lisboa	110	Portalegre	7
DNPSP	68	Beja	7
Porto	45	Santarém	6
Açores	22	Braga	5
UEP	23	Viana do Castelo	5
Setúbal	20	Castelo Branco	4
Madeira	16	Viseu	3
Faro	15	Vila Real	3
Leiria	10	Entidades Externas	3
Coimbra	9	Évora	2
ISCPSI	8	EPP	2
Guarda	7	Bragança	2
Aveiro	7	Total	409

5.7.2 ANÁLISE DESCRITIVA SOBRE A FREQUÊNCIA DE FORMAÇÃO

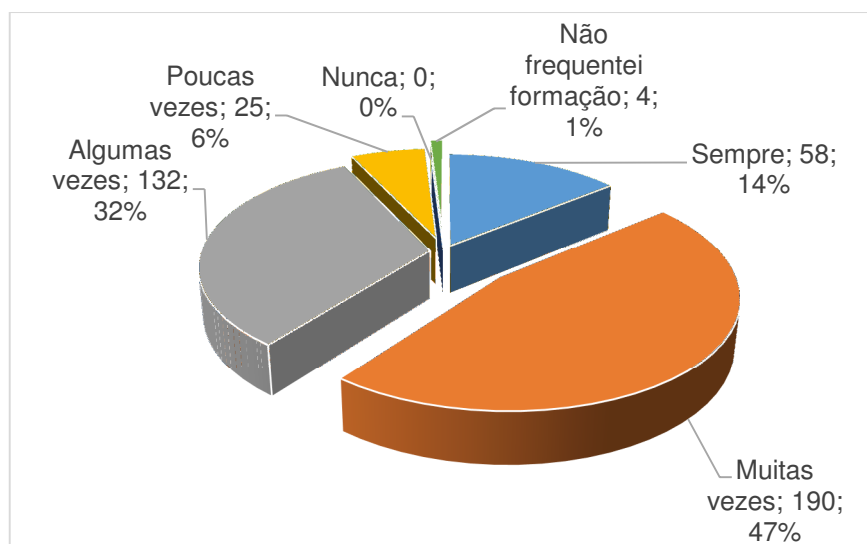
No gráfico nº 4 podemos verificar que, dos 409 inquiridos, 18% (73) já frequentaram o CDEP ou frequentam o CCDP.

Gráfico nº 4 – Frequência do CDEP ou CCDP



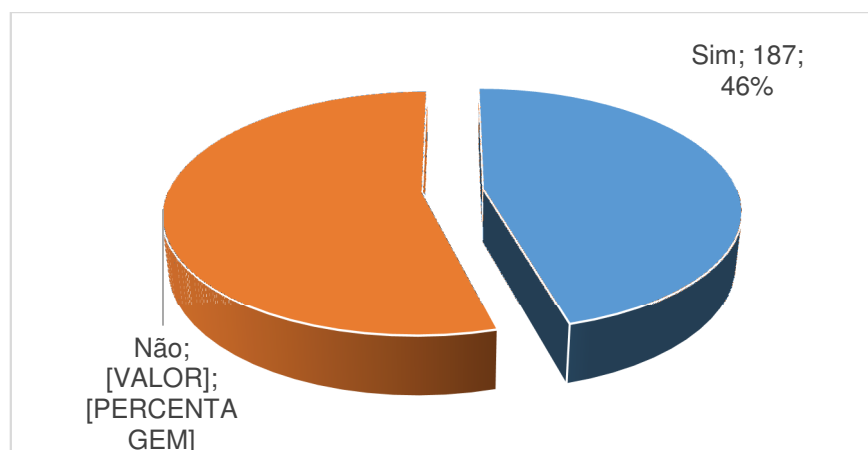
No que concerne à questão sobre se a formação frequentada pelos oficiais de polícia contribui para um melhor desempenho funcional, dos 409 inquiridos, 47% (190) responderam “muitas vezes”, 32% (132) “algumas vezes”, 6% (25) “poucas vezes” e, somente, 14% (58) indicaram “sempre”. Nenhum dos inquiridos respondeu “nunca”.

Gráfico nº 5 – Contributo da formação frequentada para o desempenho de funções



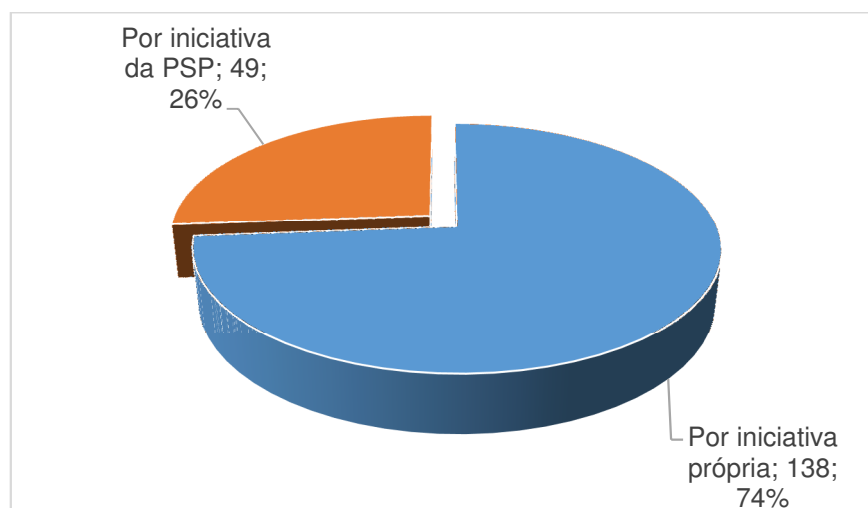
No gráfico seguinte verificamos que a maioria dos inquiridos 54% (222), depois de terem realizado o CFOP, não frequentaram qualquer outra formação avançada de média ou longa duração (+ 150 horas).

Gráfico nº 6 – Frequência de formação avançada (+ 150 horas)



Aos 187 (46%) inquiridos que tinham frequentado formação avançada perguntámos de quem tinha partido a iniciativa, sendo que uma forte maioria 74% (138) frequentou a formação por iniciativa própria e, somente, 26% (49) foram nomeados pela PSP para a frequência de formação avançada. Dos dados apresentados podemos inferir que os oficiais de polícia apresentam uma elevada predisposição para a frequência de formação avançada/pós-graduada, ou seja, investem na formação ao longo da vida.

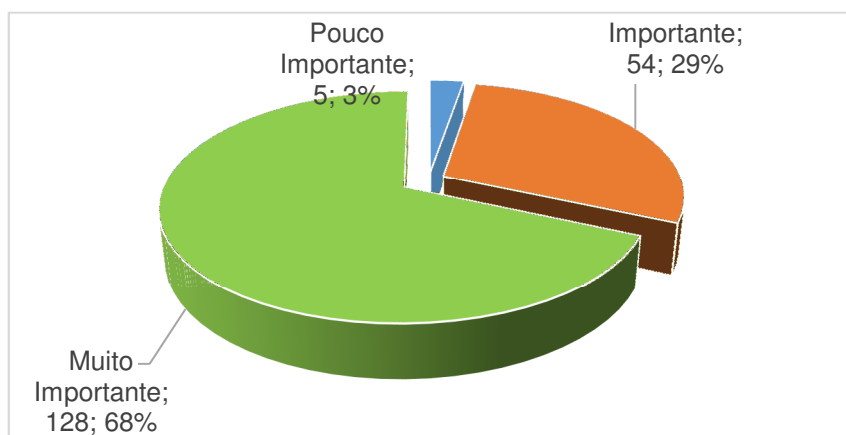
Gráfico nº 7 – Iniciativa para frequência da formação



No que respeita à importância da formação avançada para a sua valorização pessoal, dos 187 inquiridos que a frequentaram 68% (128) responderam “muito importante”, 29% (54) consideraram “importante” e, apenas, 3% (5) disseram ser

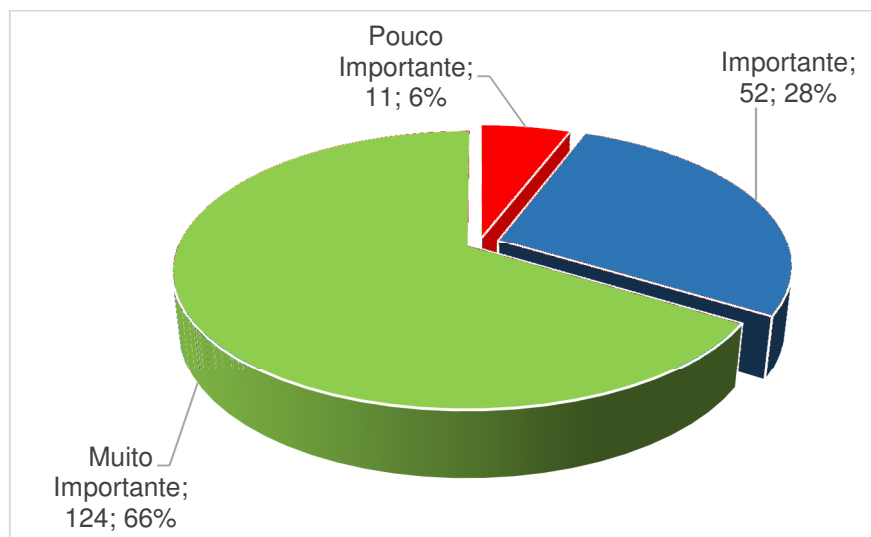
“pouco importante”. Os resultados revelam que o investimento que os inquiridos fizeram na formação é muito importante para a sua valorização pessoal.

Gráfico nº 8 – Frequência da formação para valorização pessoal



Sobre a importância do investimento na formação avançada para o desempenho de funções, dos 187 inquiridos que a frequentaram também a maioria, ou seja, 66% (124) indicou ser “muito importante”. Somente 6% (11) dos inquiridos respondeu que a formação que frequentaram tinha pouca importância para o conteúdo funcional que desenvolviam.

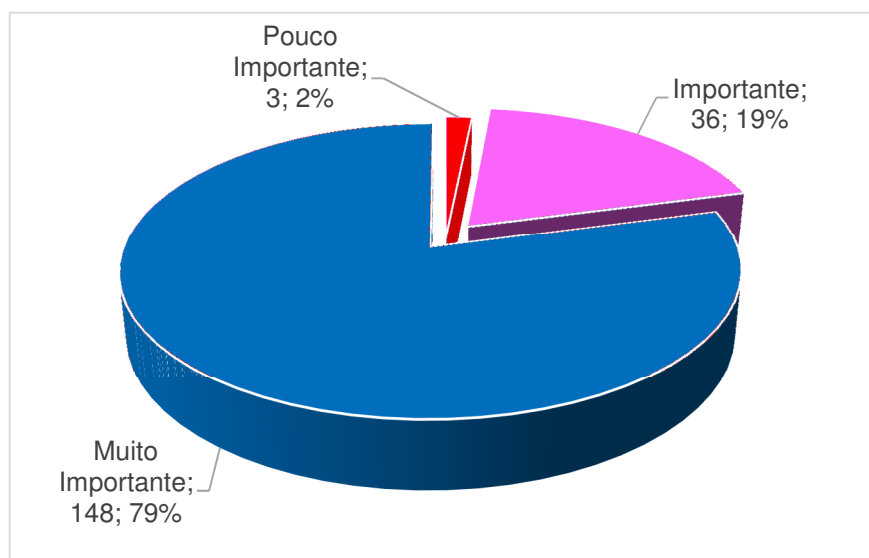
Gráfico nº 9 – Frequência da formação para desempenho de funções



Relativamente ao investimento na formação avançada ser pelo interesse pelo tema, no gráfico nº 10 podemos constatar que dos 187 inquiridos que a

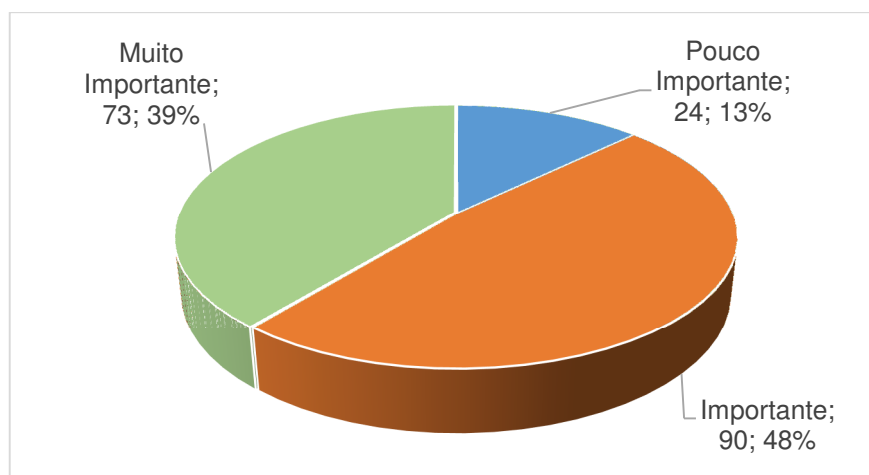
frequentaram 79% (148) responderam “muito importante”, 19% (36) “importante” e, apenas, 2% (3) “pouco importante”

Gráfico nº 10 – Frequência da formação pelo interesse pelo tema



Quebrando a tendência que se estava a verificar no que respeita à razão do investimento na formação avançada e no que respeita à sua importância para o currículo profissional, no gráfico nº 11 verificamos que já não houve uma maioria, 39% (73), a responder “muito importante”. Dos 187 inquiridos, responderam 48% (90) “importante” e 13% (24) “pouco importante”.

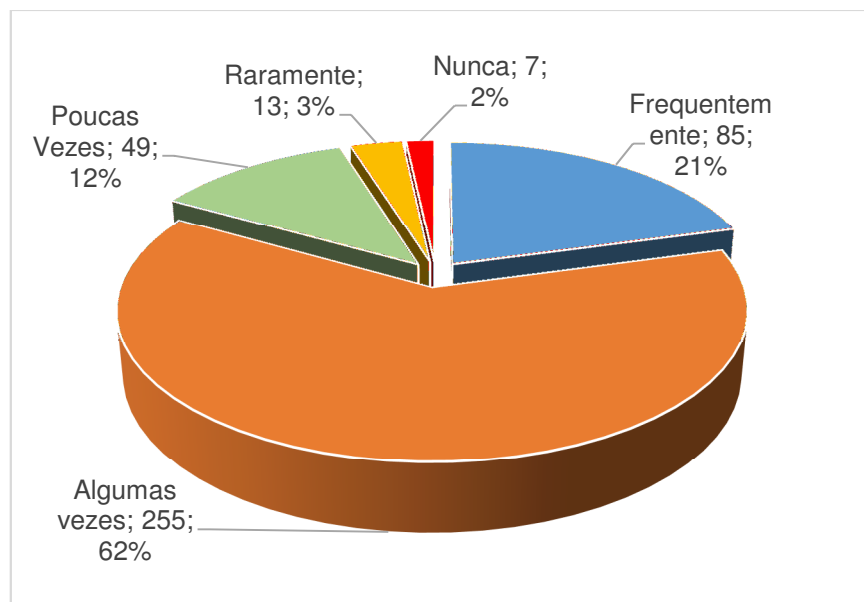
Gráfico nº 11 – Frequência da formação para currículo profissional



No gráfico nº 12 apresentamos os resultados sobre a questão feita aos inquiridos acerca da necessidade de terem, ao longo da sua carreira, formação específica

para desenvolver determinado conteúdo funcional. Dos 409 que responderam ao inquérito 62% (255) responderam “algumas vezes”, 21% (85) “frequentemente”, 12% (49) “poucas vezes”, 3% (13) “raramente” e, por fim, 2% (7) responderam “nunca”.

Gráfico nº 12 – Necessidade de formação específica para o desempenho funcional



Relativamente à questão aberta que foi apresentada para os inquiridos indicarem áreas funcionais onde seria (será) necessário formação específica para um bom desempenho profissional, podendo apontar pelo menos duas opções, do total de 409 inquiridos, foram dadas 796 respostas, que se encontram sistematizadas na tabela seguinte. Dos resultados obtidos, verificamos que foi considerada com maior relevo a necessidade de formação específica nas áreas de “*Gestão de Recursos Humanos*” (154), “*Administração, Logística e Finanças*” (120), “*Comando e Liderança*” (78) e “*Investigação Criminal*” (67). Também a considerar, com um total de respostas entre os 20 e 40, as áreas de “*Trânsito*”, “*Direito Penal e Processual Penal*”, “*Direito/Procedimento Administrativo*”, “*Armas e Explosivos*”, “*Técnicas de Serviço Policial*” e “*Segurança Privada*”. No total foram identificadas pelos inquiridos 47 áreas funcionais com necessidade de formação específica.

Tabela nº 3 – Áreas funcionais com necessidade de formação específica

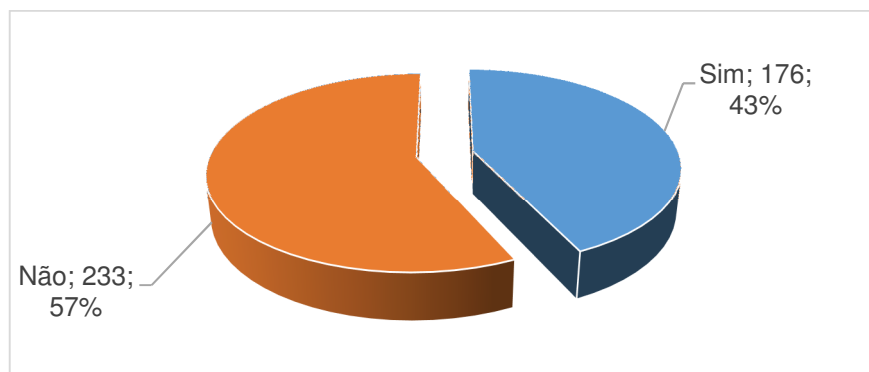
Áreas de Funcionais	Nº	Áreas de Funcionais	Nº
Gestão de Recursos Humanos	154	Procedimento Contra-Ordenacional	6

Administração, Logística e Finanças	120	Comunicação Organizacional	5
Comando e Liderança	78	Gestão Pública	4
Investigação Criminal	63	Aviação Civil	4
Trânsito	37	Gestão do Tempo e do Stress	4
Direito Penal e Processual Penal	32	Direito Ambiental	4
Direito/Procedimento Administrativo	32	Formação de Formadores	3
Armas e Explosivos	25	Contratação Pública	3
Técnica de Serviço Policial	22	Negociação	2
Segurança Privada	20	Ordem Pública	2
Deontologia e Disciplina	18	Línguas	2
Inteligência Policial	17	Legislação de Menores	2
Planeamento Operacional	17	Violência Doméstica	2
Tec. Informação e Comunicação	16	Comportamento Organizacional	1
Gestão Estratégica	12	Matérias Classificadas	1
Gestão de Grandes Eventos	11	Gestão de Ocorrências	1
Gestão de Incidentes Tático-Policiais	11	Gestão Documental	1
Gestão de Projectos	10	Psicologia	1
Relações Públicas/Media Training	10	Arquivística	1
SEI	9	Direito Internacional	1
Gestão de Conflitos/Crises	8	Gestão do Local do Crime	1
Técnicas de Intervenção Policial	8	Alarmes	1
Segurança Aeroportuária	7	Avaliação de Desempenho	1
Férias, Faltas e Licenças	6	Total de Áreas	47

5.7.2 ANÁLISE DESCRITIVA SOBRE O ELEARNING

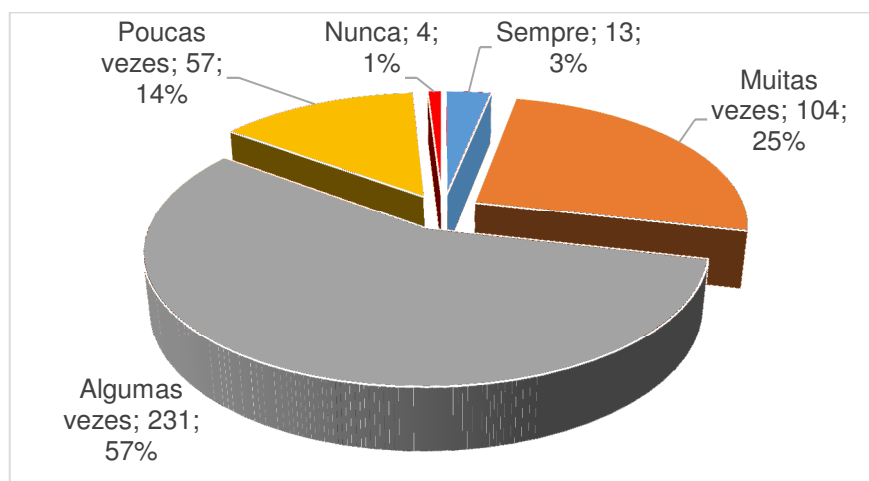
Relativamente à experiência em e-learning, no gráfico nº 13 podemos verificar que a maioria dos oficiais, 57% (233), nunca teve qualquer contacto com esta modalidade de formação.

Gráfico nº 13 – Experiência em e-learning



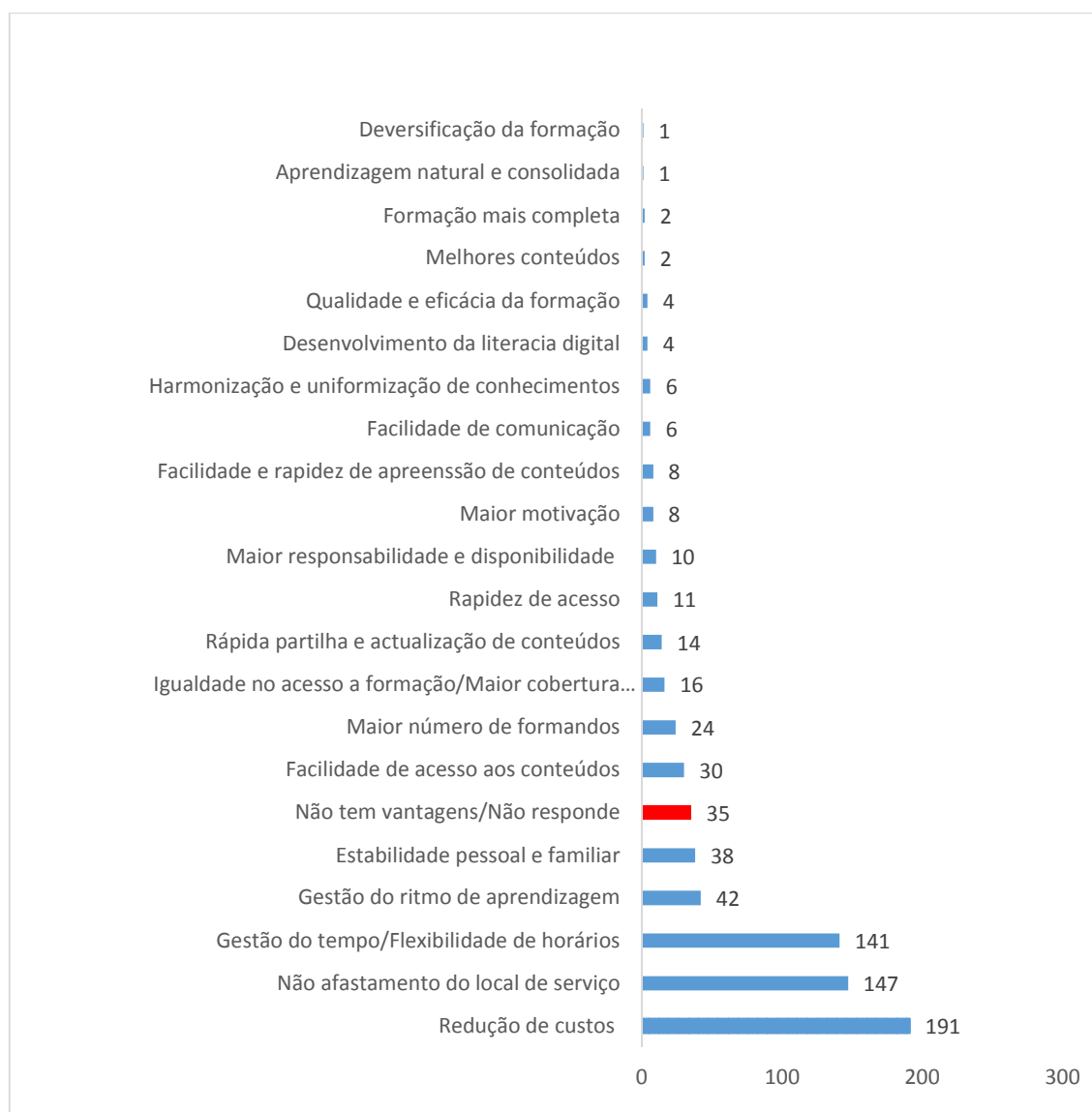
Quando questionados os 409 inquiridos acerca das potencialidades do e-learning para dar resposta às suas necessidades formativas, foi claro um posicionamento maioritário em indicar o e-learning uma modalidade com potencial, ou seja, 57% (231) considera que a modalidade poderá (poderia) ser utilizada “algumas vezes”, 25% (104) “muitas vezes” e ainda 3% (13) considera que a modalidade pode ser utilizada “sempre”. Salientamos que apenas 1% (4) responderam “nunca” e 14% (57) afirmaram “poucas vezes”. Os valores descritos revelam uma opinião muito favorável no que respeita ao potencial do e-learning como modalidade para ministrar formação aos oficiais de polícia.

Gráfico nº 14 – Potencialidades do e-learning para ministrar formação aos oficiais de polícia



O gráfico seguinte apresenta os resultados obtidos através de uma pergunta aberta acerca das vantagens da formação operacionalizada através do modelo pedagógico e-learning dirigida aos oficiais de polícia, quando comparada com a formação em regime presencial, onde os inquiridos poderiam indicar pelo menos duas. Podemos constatar que, das vinte e uma vantagens identificadas pelos inquiridos, destacam-se com muita evidência três, sendo elas a “*redução de custos*” com a formação, ou seja, com deslocações, alojamento, alimentação, meios, etc; a possibilidade de “*não haver afastamento dos locais onde exercem funções*” e uma “*melhor gestão do tempo de formação/flexibilidade de horários*”. De salientar que somente 35 dos 409 inquiridos não responderam ou indicaram não haver vantagens.

Gráfico nº 15 – Vantagens do e-learning indicadas pelos inquiridos



No gráfico nº 16 estão representados os resultados obtidos através de uma pergunta aberta acerca das desvantagens/condicionantes da formação dirigida aos Oficiais de Polícia operacionalizada através do e-learning, onde podemos verificar que somente 30 dos 409 inquiridos não respondeu. Das 22 (vinte e duas) desvantagens identificadas por parte dos inquiridos, a “ausência de debate, troca de ideias e experiências” destaca-se claramente com 186 respostas. Este valor pode revelar, derivado da maioria dos inquiridos não ter qualquer experiência de contacto com o e-learning, algum desconhecimento das potencialidades desta modalidade de formação, uma vez que é possível, a qualquer momento e em qualquer local, desde que tenha acesso à internet, de forma síncrona ou assíncrona, o debate entre formandos/formandos e formandos/formadores.

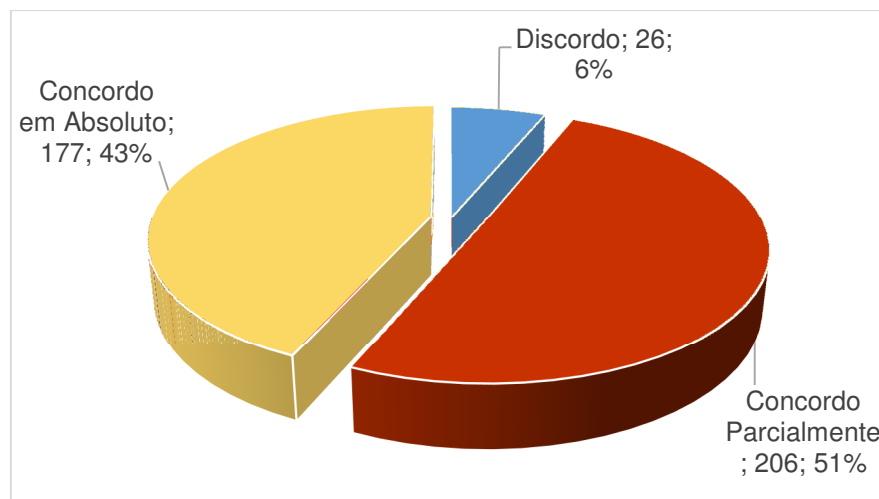
Podemos também colocar a hipótese da grande importância que os inquiridos dão ao contacto pessoal, derivado do enraizamento ao regime presencial, visto que a segunda desvantagem mais apontada com 86 respostas foi “falta de contacto pessoal”.

Gráfico nº 16 – Desvantagens do e-learning indicadas pelos inquiridos



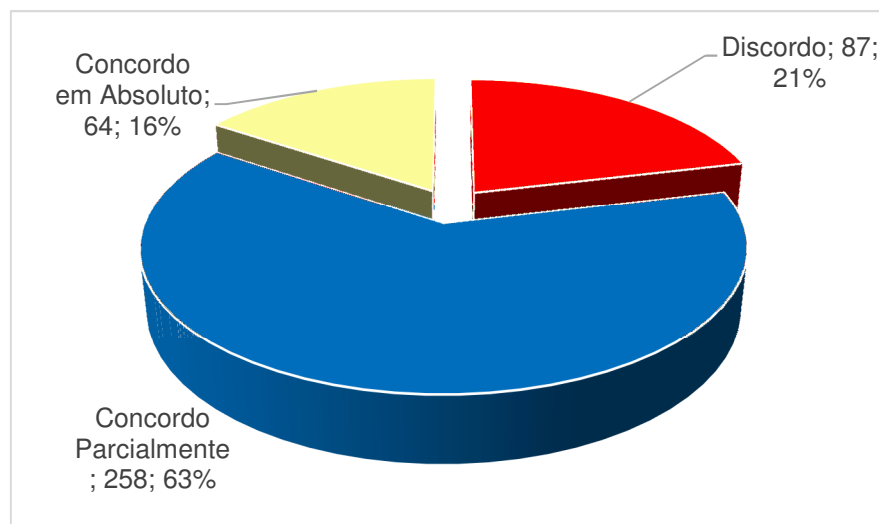
O gráfico seguinte apresenta o grau de concordância relativamente ao regime presencial ser a opção para a formação dos oficiais de polícia, sendo que, dos 409 inquiridos, somente 6% (26) responderam “discordo”. Podemos verificar que 43% (177) responderam “concordo em absoluto” e a maioria dos inquiridos, 51% (206), respondeu “concordo parcialmente”.

Gráfico nº 17 – Regime presencial é a opção para a formação dos oficiais de polícia



No que respeita à questão sobre o grau de concordância em o e-learning ser uma alternativa ao regime presencial na formação dos oficiais de polícia, no gráfico nº 18 podemos verificar que, dos 409 inquiridos, 63% (258) respondeu “concordo parcialmente”, 16% (64) responderam “concordo em absoluto” e 21% (87) indicaram a resposta “discordo”.

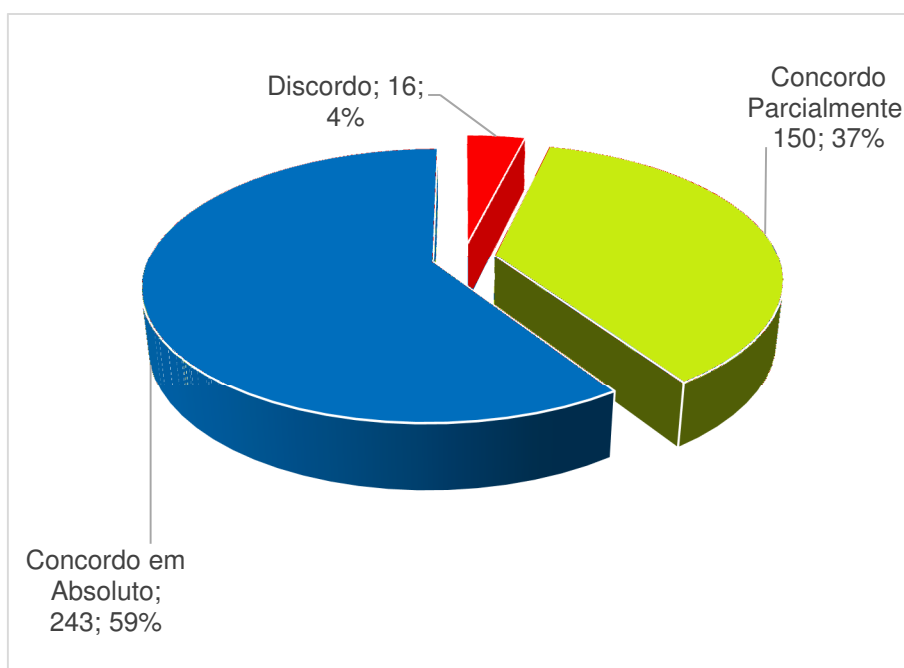
Gráfico nº 18 – O e-learning é uma alternativa ao regime presencial



Por fim, no que concerne ao grau de concordância sobre o e-learning ser um complemento ao regime presencial, ou seja, a utilização da modalidade b-learning nas acções de formação destinadas aos oficiais de polícia, no gráfico nº 19 podemos constatar que a maioria dos 409 inquiridos, 59% (243) respondeu “concordo em absoluto”, tendo 37% (150) respondido “concordo parcialmente” e

apenas 4% indicaram a resposta “discordo”. Destes resultados, associando-os aos resultados apresentados nos dois gráficos anteriores e conforme as conclusões do trabalho de dissertação de um outro investigador da PSP (publicado em livro [Ferreira & Moreira, 2014]), que também através de questionário direccionado a todos quantos já tinham experiência em formação e-learning/b-learning e não apenas aos oficiais de polícia, podemos verificar que a modalidade de eleição para ser ministrada a formação o blended-learning (b-learning).

Gráfico nº 19 – O e-learning é um complemento ao regime presencial (b-learning)



CAPÍTULO 6

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

6.1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo, que finaliza o nosso estudo, é nosso desiderato apresentar as conclusões do mesmo, de forma a não só responder à pergunta de partida, mas também confirmar ou infirmar as hipóteses inicialmente estabelecidas. Procuraremos também estabelecer uma conexão entre as conclusões e os objectivos definidos para a nossa investigação. Posteriormente faremos algumas recomendações e elaboraremos uma reflexão crítica quanto às limitações deste estudo. Por fim, apresentaremos sugestões para investigações futuras.

6.2 VERIFICAÇÃO DAS HIPÓTESES

Conforme apresentado no Capítulo 1, foram levantadas cinco hipóteses de estudo, as quais iremos, seguidamente, analisar no intuito de proceder à sua confirmação ou infirmação.

Hipótese 1: A formação ministrada aos oficiais de polícia nem sempre contribui para as funções que desempenha.

Hipótese confirmada. Quando foram questionados os inquiridos se a formação que lhes era ministrada contribuía para o seu desempenho funcional, somente 14% respondeu “sempre”. Pudemos também verificar que 47% responderam “muitas vezes”, 32% “algumas vezes” e 6% “poucas vezes”. Os resultados são demonstrativos de que a formação ministrada aos oficiais de polícia nem sempre contribui para melhorar o seu desempenho funcional, contudo não deixará de ter o seu contributo para melhorar o seu currículo profissional. Tendo em conta que o principal objectivo no levantamento das necessidades de formação é colmatar lacunas que existam ao nível do desempenho funcional, através dos resultados obtidos inferimos que existe alguma falta rigor no planeamento da formação para

os oficiais de polícia, o que se pode comprovar quando os próprios reconhecem que algumas vezes a formação que lhes é dirigida em nada contribui ou não se torna útil para o seu desempenho funcional.

Hipótese 2: Existe por parte da PSP um défice no investimento em formação pós-graduada/avançada para os oficiais de polícia.

Hipótese confirmada. Relativamente à segunda hipótese, os resultados do nosso estudo permitem-nos concluir existir um défice no investimento em formação avançada/específica para os oficiais de polícia. Na realidade, 54% não frequentou qualquer formação, superior a 150 horas, após concluir o CFOP. Também para reforçar esta nossa conclusão, temos o reconhecimento dessa realidade por parte do ISCPSI, quando, nos seus relatórios de actividades, apresenta como ponto fraco a formação interna insuficiente, sobretudo no que se refere a áreas e temas críticos.

Importa ainda salientar que dos 46% de inquiridos que investiram em formação avançada, a maioria (74%) frequentou-a por iniciativa própria e não por nomeação da PSP, o que demonstra claramente a vontade em aprender e a preocupação em se aperfeiçoar. Posto isto, na nossa opinião, o que falta é criar o ambiente na PSP onde se ofereça possibilidades de formação aos oficiais para se desenvolver ao longo da carreira, tendo sempre como horizonte as necessidades da Instituição, sendo o e-learning/b-learning uma das formas de operacionalizá-la.

Hipótese 3: Os oficiais de polícia sentem necessidade de formação específica para o desempenho de determinadas funções.

Hipótese confirmada. Colocada a questão aos inquiridos sobre a necessidade de terem, ao longo da sua carreira, formação específica para desenvolver determinado conteúdo funcional, somente 2% responderam “nunca”. Na realidade, quase a totalidade dos inquiridos manifestou que em determinado momento da sua carreira sentiu necessidade de ter formação para um melhor desempenho funcional, ou seja, 62% responderam “algumas vezes”, 21% “frequentemente”, 12% “poucas vezes e 3% “raramente”. Os resultados obtidos são válidos para podermos afirmar que a PSP terá que habitualmente fazer diagnósticos de necessidades, para que assim possa planear com coerência e eficácia a formação para os oficiais de polícia.

Hipótese 4: O e-learning tem potencialidades para dar resposta às necessidades de formação dos oficiais de polícia.

Hipótese confirmada. No que respeita às potencialidades que o e-learning tem para operacionalizar a formação dos oficiais de polícia, 57% dos inquiridos considera que a modalidade poderá (poderia) ser utilizada “algumas vezes”, 25% “muitas vezes” e ainda 3% considera que a modalidade pode ser utilizada “sempre”. Salientamos que apenas 1% afirmam que “nunca” e 14% “poucas vezes”. Os resultados obtidos revelam uma opinião bastante favorável por parte dos inquiridos quanto a possibilidade desta modalidade ser uma mais valia para a Instituição, visto que serão muitos os benefícios que dela advêm, caso seja utilizada para ministrar a formação aos oficiais de polícia. O e-learning poderá suprir algumas lacunas, tais como as que os inquiridos apontaram: permite reduzir os custos a ela associados (meios, deslocações, alimentação, ajudas de custo, etc); permite que os oficiais não se afastem das estruturas onde exercem funções; permite a gestão do tempo e flexibilidade de horários; e permite uma oferta generalizada de formação a todos os oficiais, mantendo o equilíbrio e estabilidade das estruturas familiares.

Através da Tabela nº 2 – distribuição dos inquiridos por comando/unidade, também se podem comprovar as potencialidades que e-learning pode ter, nomeadamente na ofertada de formação, porque podemos verificar que foi possível, através das tecnologias de informação e comunicação, administrar o questionário a oficiais de todos os comandos o que de outra forma não seria possível.

Hipótese 5: O e-learning é uma modalidade complementar ao modelo presencial (b-learning) no que respeita à formação dos oficiais de polícia.

Hipótese confirmada. Quando tentamos identificar o posicionamento dos inquiridos relativamente ao grau de concordância acerca do e-learning ser um complemento ao regime presencial, os resultados permitem-nos concluir existir um posicionamento muito favorável à implementação da formação para os oficiais de polícia em regime b-learning. Na realidade apenas 4% discorda e, em contrapartida, 37% concorda parcialmente e 59% concorda em absoluto. Também quando questionámos os inquiridos acerca do regime presencial ser a opção e o

e-learning ser alternativa àquele, a maioria dos inquiridos concordaram parcialmente, 51% e 63%, respectivamente, o que prova haver uma concordância em que ambos devem ser complementares um ao outro, ou seja, que o b-learning é o regime claramente adequado para ministrar a formação aos oficiais de polícia.

6.3 CONFIRMAÇÃO DOS OBJECTIVOS

No que concerne aos objectivos propostos no início do nosso trabalho, podemos afirmar convictamente que foram todos cumpridos com sucesso. Com orientação na revisão teórica e sustentação na parte prática do trabalho, foi possível demonstrar que existem lacunas no investimento em formação e na adequação da mesma aos conteúdos funcionais dos oficiais de polícia; conseguimos identificar áreas funcionais onde é preciso incidir a formação avançada/específica; e também percebemos que o e-learning tem potencialidades para operacionalizar a formação dos oficiais de polícia.

6.4 RESPOSTA ÀS PERGUNTAS DERIVADAS DA PERGUNTA DE PARTIDA

Conforme se pode verificar no Capítulo 1, foram formuladas cinco perguntas derivadas da pergunta de partida da investigação:

PD 1: Na PSP existirá uma lacuna no que respeita a formação avançada/específica para os oficiais de polícia?

Conforme referido anteriormente, através da análise dos dados quantitativos e dos relatórios de actividades do ISCPSI, é possível verificar que existe um défice de investimento por parte da PSP na formação, designadamente na formação avançada/pós-graduada, dos oficiais de polícia.

PD 2: Qual a opinião dos oficiais de polícia em relação a necessidade de formação específica para o seu desempenho funcional?

Mais uma vez a análise dos dados quantitativos demonstra que os oficiais de polícia durante a sua carreira sentem necessidade de formação específica para desenvolver determinados conteúdos funcionais.

PD 3: Quais as áreas funcionais em que os oficiais de polícia sentem necessidade de formação específica para um bom desempenho profissional?

Tendo sido dada a oportunidade aos inquiridos nesta investigação de indicarem áreas funcionais onde seria necessário ministrar formação específica para um bom desempenho funcional dos oficiais de polícia, podemos verificar que foram identificadas 47 áreas que se encontram apresentadas na tabela nº 3, das quais destacamos, por ter um número de respostas mais significativo, as primeiras quatro: “*Gestão de Recursos Humanos*”, “*Administração, Logística e Finanças*”, “*Comando e Liderança*” e “*Investigação Criminal*”.

PD 4: Qual a opinião dos oficiais de polícia acerca das potencialidades do e-learning para operacionalizar a formação que lhes é destinada?

Conforme podemos verificar na confirmação das hipóteses e na análise dos dados quantitativos, ficou claramente demonstrado que o e-learning tem potencialidades suficientes para ser utilizado na operacionalização da formação dos oficiais de polícia.

PD 5: Na opinião dos oficiais de polícia e no que respeita à sua formação o e-learning é uma alternativa ou um complemento ao modelo presencial?

Através da análise dos dados quantitativos podemos confirmar, sem qualquer dúvida, que o e-learning é (será) um complemento ao regime presencial na ministração de formação aos Oficiais de polícia, contudo, não poderemos deixar de considerar a possibilidade desta modalidade ser, em determinadas circunstâncias, uma alternativa válida ao regime presencial.

6.5 RESPOSTA À PERGUNTA DE PARTIDA DA INVESTIGAÇÃO

Que investimento faz a PSP na formação para oficiais de polícia?

Na vertente da formação inicial, a PSP, através do ISCPSI, faz um investimento contínuo para garantir uma formação consistente e de qualidade aos oficiais de polícia, traduzido nos esforços permanentes desenvolvidos no sentido de actualizar os objetivos de ensino e sobretudo os conteúdos técnicos ministrados no CFOP. Contudo, já não podemos afirmar, antes pelo contrário, que o ISCPSI

tem prosseguido a sua missão no que respeita ministrar formação ao longo da vida e também as suas atribuições no que respeita ao investimento em formação permanente, que seja oportuna, necessária e pertinente, para o desenvolvimento pessoal e profissional dos oficiais de polícia e que tenha repercussões na própria instituição, sendo excepção aquilo que foi dito, o CDEP e o recente CCDP. Também podemos constatar tal facto através dos dados quantitativos, onde podemos comprovar que a maioria dos oficiais de polícia não frequentou formação avançada/pós-graduada e aqueles que a frequentaram, ocorreu num cenário de investimento próprio e não por nomeação da PSP.

6.6 CONCLUSÕES FINAIS

A formação profissional é uma extensão da aprendizagem que acontece na escola, durante a nossa infância e adolescência, ou seja, é uma parte importante da aprendizagem ao longo da vida e onde qualquer profissional, que queira ser bem-sucedido, deve investir. Por tal, o oficial de polícia deve ter meios para continuar a aprender, visto que a sociedade lhe exige uma actualização constante e contínua, flexibilidade, domínio completo dos novos conhecimentos assim com a capacidade de aplicá-los de forma adequada e eficiente, criatividade, inovação e capacidade de decisão na resolução dos problemas, ou seja, um conjunto de competências adequadas ao desempenho que se espera de um oficial de polícia.

Posto isto, a pergunta que nos surgiu é se a PSP tem criado as oportunidades de aprendizagem/formação para que os seus oficiais possam construir conhecimento suficiente para um bom desempenho profissional ao longo da vida?

O ISCPSI tem por missão ministrar formação inicial e ao longo da vida aos oficiais de polícia e promover o seu aperfeiçoamento permanente. Nos seus planos de actividade apresenta como vector estratégico ser uma instituição que forme profissionais altamente qualificados, tendo como eixo de actuação a formação profissional contínua, contudo, desde a sua existência, não tem investido convenientemente na formação, designadamente na avançada/pós-graduada, dos oficiais de polícia, apostando cada vez mais no cliente externo, o que até reconhece ser uma realidade, quando, nos seus relatórios de actividades,

apresenta como ponto fraco a formação interna insuficiente, sobretudo no que se refere a áreas e temas críticos.

O desenvolvimento profissional ao longo de toda a carreira é uma necessidade incontornável e um aspecto marcante para o oficial de polícia. Não é difícil perceber que o investimento na formação dos oficiais de polícia, é uma aposta válida e acertada para a qualidade do serviço por eles prestado, o que terá repercussões positivas para a PSP em particular e para a sociedade em geral. Por tal, a PSP terá que fornecer oportunidades diversas de formação aos seus oficiais, procurando melhorar a adequação da sua oferta às necessidades destes, por forma a contribuírem para um eficaz desempenho funcional e, consequentemente, para o sucesso da Instituição.

Atendendo à introdução das novas tecnologias no ensino a distância, à disponibilidade demonstrada pelo público-alvo em aderir a modalidades de ensino suportadas nas tecnologias de informação e comunicação, às características e especificidades da instituição e às manifestas dificuldades, quer logísticas quer financeiras, em garantir formação a todos os oficiais, nomeadamente em regime presencial, a PSP deve considerar o e-learning como uma alternativa viável e credível para desenvolvê-la. Acreditamos que estão reunidas as condições para que tal se torne uma realidade, contudo teremos que percorrer ainda um longo caminho, anulando as resistências e ultrapassando preconceitos. A “boa prática” da PSP na formação a distância e a existência de uma plataforma de formação na PSP, aliadas a uma continuidade de investimento na formação de e-formadores, permite-nos ter esperança e acreditar que, num curto/médio prazo, a metodologia de e-learning, não tendo como finalidade substituir a formação convencional, poderá ser vista como um complemento ou, até mesmo, como uma alternativa válida, para a formação dos oficiais de polícia, quando tivermos em conta os custos inerentes à formação e a necessidade de darmos oportunidade a todos, independentemente da sua localização geográfica.

6.7 RECOMENDAÇÕES

O presente trabalho deverá ser tido em conta para o planeamento futuro da formação dos oficiais de polícia. Deverá haver uma mudança de paradigma, que

se deseja ser a curto prazo, para que o futuro imediato do ISCPSI se construa no presente, olhando o passado recente. Que o futuro próximo do ISCPSI se projete em continuar com o CDEP e o CCDP, necessários à promoção a Superintendente e Subintendente, respectivamente. Contudo, na nossa opinião, deverá também implementar estágios de aperfeiçoamento e actualização (de promoção), que deverão ser tidos com requisito necessário para promoção a qualquer das restantes categorias da carreira de oficial. Deverá haver um maior investimento em formação avançada/pós-graduada para os oficiais de polícia, podendo-se até apostar em cursos de especialização para oficiais que terminassem o CMICP, de forma a garantir a sua colocação e permanência em áreas funcionais específicas. Desta forma, colmatar-se-ia, em grande parte, o défice de formação avançada/pós-graduada e específica para Oficiais de Polícia e, consequentemente, aumentar-se-ia a qualidade do seu desempenho funcional.

O ISCPSI deverá criar uma “Universidade Virtual”, aproveitando e desenvolvendo os recursos existentes, que permitirá complementar o ensino presencial e promover o uso e divulgação de conteúdos e competências internas do ISCPSI, o que já foi iniciado, bem como desenvolver iniciativas de ensino a distância. Deverá ainda promover a criação de parcerias/protocolos com outros estabelecimentos de ensino/instituições, tal como o Instituto Nacional de Administração e a Universidade Aberta que estabeleceram entre si relações de cooperação, comungando objetivos e desenvolvendo iniciativas conjuntas, com vista à promoção de ofertas formativas inovadoras assentes em metodologias de ensino a distância.

Recomendamos uma actualização da NEP RH/DEPFORM/01/01 que existe já desde 2008, onde poderá ser feita uma alteração à estrutura da formação, adaptando-a aquela que é apresentada no Decreto-Lei nº 50/98, de 11 de Março, diploma que define as regras e os princípios que regem a formação profissional na Administração Pública e, também, permitir que toda a formação possa ser operacionalizada por modalidade a distância, o que, actualmente, só é indicado na formação contínua.

Por fim, atendendo à grande adesão por parte dos oficiais de polícia ao inquérito desta investigação, do universo de 538, responderam 409, o que demonstra claramente a vontade e predisposição dos mesmos em opinarem sobre questões

que lhes respeitam, poderá aventar-se a hipótese de, no futuro, serem auscultados, através de inquérito ou outra forma que se julgue adequada, a fim de poderem participar na tomada de decisão, tornando-a mais válida e consonante com os seus interesses e os da instituição, nomeadamente no que respeita à formação.

6.8 LIMITAÇÕES DA INVESTIGAÇÃO

Importa salientar que foram poucas, contudo determinantes, as limitações a este estudo. O ligeiro atraso na autorização para o inquérito, a falta de resposta a alguns pedidos de fornecimento de dados e a estrutura do próprio CCDP diminuíram o tempo disponível para investigação.

O que normalmente é uma limitação a qualquer investigação é a dimensão da amostra e a falta de adesão aos inquéritos. No nosso estudo tal não foi verificado, porque apesar de sabermos do esforço suplementar que iríamos ter no tratamento dos dados, demos a oportunidade a todo o universo de responder ao questionário, o que foi uma mais valia para o sucesso do nosso trabalho, uma vez que responderam 409 de um universo de 538 oficiais.

6.9 INVESTIGAÇÕES FUTURAS

Caso não tivéssemos abrangido na nossa investigação todo o universo dos oficiais do CFOP, este trabalho podia ser o ponto de partida para alargarmos o âmbito do inquérito, contudo poderá ponderar-se uma investigação sobre o e-learning onde sejam inquiridos os oficiais que frequentaram o Curso de Promoção a Subcomissários, até porque a caracterização sociodemográfica é diferente, para depois se fazer uma análise comparativa através dos resultados obtidos. Poderá levar-se a cabo também uma outra investigação em que se faça uma análise do custo-benefício da aplicação do e-learning na formação dos oficiais de polícia.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 2015
Reinaldo Manuel Piteira dos Santos

BIBLIOGRAFIA

- VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y la Administración Pública, Panamá, 28-31 Oct. 2003, disponível em <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0047403.pdf> (acedido a 27/12/2015, às 01:51h)
- Barbier, Jean-Marie (1996). *Elaboração de Projectos de Acção e Planificação*. Porto: Porto Editora.
- Bilhim, J. A. F. (2006). *Gestão Estratégica de Recursos Humanos* (2.^a Ed.). Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Caetano, A.; Vala, J. (Orgs.). (2002). *Gestão de Recursos Humanos: Contextos, Processos e Técnicas* (2.^a Ed.). Lisboa: Recursos Humanos Editora.
- Caçõ, R.; Dias, Paulo J. (2003). *Introdução ao E-learning*. Porto: Sociedade Portuguesa de Inovação
- Câmara, P. B.; Guerra, P. B.; Rodrigues, J. V. (2013). *Humanator XXI: Recursos Humanos e Sucesso Empresarial* (6.^a Ed.). Lisboa: Dom Quixote.
- Carmo, H.; Ferreira, M. (2008). *Metodologia da Investigação: Guia Para Auto-aprendizagem* (2.^a Ed.). Lisboa: Universidade Aberta.
- Carneiro, R. (2003). *Evolução do E-learning em Portugal*. Lisboa: INOFOR
- Chafana, Abel (2011). *A Importância da Formação Profissional a Polícia de Segurança Pública*. Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação e da Formação. Faro: Universidade do Algarve.
- Comissão Europeia (2000). *Memorando Sobre Aprendizagem ao Longo da Vida*. Bruxelas.
- Coutinho, C.P. (2012). Prefácio. In Monteiro, Angélica, Moreira, J. António & Almeida, A. Cristina & Lencastre, J. A. (orgs.). *Blended Learning em Contexto Educativo: Perspetivas Teóricas e Práticas de Investigação*. Santo Tirso: De Facto Editores.
- Dias, Ana A. S.; Gomes, Maria J. (Coords.) (2004). *E-learning Para E-formadores*. Guimarães: TecMinho, Universidade do Minho.
- Ferreira, Firmo Carpinteiro (2014). *A Formação de Ativos na PSP: o Elearning e o Blended Learning Como Modalidades Complementares da Formação Contínua*. Dissertação de Mestrado em Supervisão Pedagógica. Lisboa: Universidade Aberta
- Ferreira, Firmo; Moreira, J. António (2014). *A Formação em Elearning e Blearning na Polícia de Segurança Pública em Portugal: Retrato, Percurso e Perspectivas*. Santo Tirso: Whitebooks
- Figueira, M. (2003). *O Valor do E-learning*. Revisão Marília Correia de Barros (1.^a Ed.). Porto: Sociedade Portuguesa de Inovação.
- Fortin, Marie-Fabienne (1999). *O Processo de Investigação*. Loures: Lusociência
- Freixo, M.J. (2011). *Metodologia Científica - Fundamentos Métodos e Técnicas* (3.^a Ed.). Lisboa: Instituto Piaget.
- Gomes, M. J. (2005). *E-learning: Reflexões em Torno de um Conceito*. Braga: Universidade do Minho.
- Gomes, M. J. (2008a). *Na Senda da Inovação Tecnológica na Educação a Distância*. Revista Portuguesa de Pedagogia, págs 181-202
- Gomes, M. J. (2008b). *Reflexões Sobre a Adopção Institucional do E-Learning: Novos Desafios, Novas Oportunidades*. Revista E-Curriculum, São Paulo, v. 3, n. 2, Junho
- Hill, Manuela, e Hill, Andrew. (2005). *Investigação por Questionário* (2.^a Ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Lencastre, José A.; Chaves, José H. (2006). *Uma Experiência de B-learning*. No âmbito da disciplina de tecnologias da imagem do mestrado em tecnologia educativa da Universidade do Minho. In Alonso, L.; González, L.; Manjón, B. & Nistal, M. (eds). SII'E'06 – 8th International Symposium on Computers in Education. León: University of León. (Vol. 2) 330-337.
- Lagarto, José Reis. (2002b). *Ensino a Distância e Formação Contínua – Uma Análise Prospectiva Sobre a Utilização do Ensino a Distância na Formação Profissional Contínua de Activos em Portugal* (1.^a Ed.). Lisboa: Instituto para a Inovação na Formação.
- Mansos, Luis (2007). *O E-learning em Centros de Formação Profissional de Gestão Participada*. Dissertação de Mestrado em Comércio Electrónico e Internet. Lisboa: Universidade Aberta
- Moita, Pedro F. (2001). *As Potencialidades das Novas Tecnologias de Informação e Comunicação na Formação dos Agentes das Forças de Segurança*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.

- Oliveira, J. F. (2005). *A Gestão da Mudança na Polícia de Segurança Pública: Melhor Burocracia, Mais Cidadania*. In Pereira, M. J. & Neves, J. (Coords.). *Estratégia e gestão policial em Portugal*. Oeiras: Instituto Nacional de Administração, pp. 145-186
- Pereira, Vânia (2012). *Ensino à Distância no Espaço Lusófono Unidos no Tempo mas Distantes no espaço*. Dissertação de Mestrado em Sistemas de Informação. Lisboa: Universidade Lusófona Humanidades e Tecnologias
- Quivy, R.; Campenhoudt, L. (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (2ª Ed). Lisboa: Gradiva.
- Rens, Johan Van (2002). *Actuais Desafios da Aprendizagem a Distância*. In Revista Nov@ Formação, Julho, Ano 1, Nº. 0.
- Sampaio, Ana (2011). *Uma Abordagem ao E-Learning na Formação Profissional: Estratégias para o Sucesso de Modelos de Aprendizagem Assíncronos, Sem Sistema de Tutoria*. Dissertação de Mestrado em Ciências da Educação. Lisboa: Instituto da Educação da Universidade de Lisboa
- Santos, A. (2000). *Ensino a Distância & Tecnologias de Informação*. ISBN-972-722232-3, FCA – Editora de informática, Dezembro.
- Santos, Sónia (2014). *Análise das Necessidades de Formação no Domínio do Elearning*. Dissertação de Mestrado em Educação. Lisboa: Instituto da Educação da Universidade de Lisboa
- Sarmiento, M. (2013). *Metodologia Científica Para a Elaboração, Escrita e Apresentação de Teses*. Lisboa: Universidade Lusíada Editora.
- Silva, Ana Maria Costa (2005). *Formação e Construção de Identidade(s). Um Estudo de Caso Centrado Numa Equipa Multidisciplinar*. Tese de Doutoramento em Desenvolvimento Curricular. Braga: Universidade do Minho.
- Sitoe, Reginaldo M. (2006). *Aprendizagem ao Longo da Vida: Um Conceito Utópico?*. *Comportamento Organizacional e Gestão*, VOL. 12, N.º 2, 283-290. Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada
- Tomás, Manuel (Coord.) (2001). *Terminologia de Formação Profissional, Alguns Conceitos de Base – III*. Lisboa: CIME (Comissão Interministerial para o Emprego).
- Trindade, A. R.(2005). *Os Media na Educação: Estado Presente e Tendências Globais*. *Educação a Distâncias – Percursos*, 251-260. Lisboa: Universidade Aberta.
- Tuckman, B. W. (2000). *Manual de Investigação em Educação*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

LEGISLAÇÃO

Decreto-Lei nº 50/98, de 11 de Março, (define as regras e os princípios que regem a formação profissional na Administração Pública)

Resolução do Conselho de Ministros: “Proposta de Lei da Formação Profissional”, de 12 de Maio de 2004

Lei nº 53/2007, de 31 de Agosto (Lei de Orgânica da PSP).

NEP RH/DEPFORM/01/01, de 30abr2008 (Directiva de Base da Formação)

Decreto-Lei n.º 275/2009, de 2 de Outubro (Estatuto do ISCPSI).

Decreto-Lei n.º 299/09, de 14 de Outubro. (Estatuto da PSP)

DOCUMENTOS INTERNOS DA POLÍCIA DE SEGURANÇA PÚBLICA

- Departamento de Formação da Direção Nacional da PSP: *Plano Estratégico de Formação Policial para a PSP* (2002/2005).
- Departamento de Formação da Direção Nacional da PSP: *Apresentação e-Learning: Linhas Estratégicas e Plano de Execução*. Dezembro de 2006.
- Departamento de Formação da Direção Nacional da PSP: *Informação DEPFORM 75/2006* de 12JUL2006.
- Departamento de Formação da Direção Nacional da PSP: *Informação DEPFORM 122/2006* de 06NOV2006.
- Departamento de Formação da Direção Nacional da PSP: *Informação DEPFORM 27/2007* de 19JUN2007.
- Departamento de Formação da Direção Nacional da PSP: *Diretiva de Base da Formação / NEP RH/DEPFORM/01/01* de 30ABR2008
- Departamento de Formação da Direção Nacional da PSP: *Memorandum – O e-learning na PSP*. 15OUT2009
- Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna: *Plano de Actividades 2012*, de 29 de Março de 2012
- Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna: *Plano de Actividades 2013*, de 17 de Setembro de 2012
- Gabinete de Estudos da Direcção Nacional da PSP: *Estratégia para as Tecnologias de Informação e Comunicação na PSP: 2013-2016*. 18 de Janeiro de 2013.
- Departamento de Formação da Direção Nacional da PSP: *Relatório da Acção de Formação de Formadores Online, 3ª. ed.* – 2013. Fevereiro de 2013.
- Núcleo de Avaliação e Qualidade do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna: *Informação - Rede Virtual das Escolas de Polícia dos CPLP*, de 12MAR2013
- Unidade Orgânica de Recursos Humanos da Direcção Nacional da PSP: *Diretiva da Unidade Orgânica de Recursos Humanos para 2013*, de 18JUN2013.
- Gabinete de Estudos da Direcção Nacional da PSP: *Visão Global da Operacionalização da Estratégia para as Tecnologias de Informação e Comunicação na PSP / 2013-2016*. Novembro de 2013.
- ICPOL – Centro de Investigação do Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna: *Relatório Evolutivo JAN2005 – DEZ2013*. 16 de Janeiro de 2014

ANEXOS

ANEXO 1

Vantagens de utilização do e-learning	
Facilidade de acesso	Permite que os formandos possam aceder aos conteúdos e aprender em qualquer lugar e em qualquer altura, desde que disponham de um computador com ligação à Internet de um programa de navegação. Os conteúdos estão disponíveis online, 24 horas por dia, podendo aceder-lhes quando for mais conveniente.
Elevada aplicabilidade	Público em geral: permite aprender mais sobre qualquer assunto, de forma cómoda, a partir de qualquer lugar e sem estar limitado pelos horários das aulas; Empresas: permite distribuir a informação mais rápida e eficazmente pelos colaboradores, clientes e parceiros; permite preparar mão-de-obra mais rapidamente para as mudanças dentro da empresa ou do mercado; Pessoas com dificuldades ao nível da mobilidade ou outros problemas de saúde: permite frequentar as aulas a partir de casa, sem necessidade de enfrentar constrangimentos de mobilidade; Profissionais: permite frequentar Pós-Graduações e MBA, sem precisar se deslocar à universidade nem de cumprir horários das aulas.
Simplicidade de utilização	Para utilizar o e-Learning basta possuir alguns conhecimentos essenciais de informática (saber usar um computador) e de Internet (saber navegar).
Segmentação de Conteúdos	O conteúdo dos cursos está dividido em unidades de aprendizagem mais pequenas, (módulos, capítulos, etc.), permitindo ao formando frequentar apenas a parte do curso que lhe interessa.
Eficácia	Formação personalizada, que possibilita uma maior retenção dos conteúdos por parte do formando, que define o seu método de estudo e o seu ritmo de aprendizagem. O ensino é direccionado para o formando, que deixa de ser meramente um participante passivo.
Economia	Formação com custos mais baixos: não há necessidade de deslocar formandos e formadores para salas de aula.
Atualização de conteúdos	Os conteúdos de aprendizagem podem ser alterados, corrigidos e atualizados com rapidez e facilidade, proporcionando a informação mais recente e mais atual.
Interação e interatividade	As plataformas de e-Learning usadas incluem ferramentas destinadas a criar um ambiente interativo online. Existem ferramentas para estabelecer o contacto entre os formandos e para reforçar a interação do grupo, tais como os relatos, demonstrações, simulações, grupos de debate, equipas de projecto, sugestões, tutoriais e perguntas frequentes. A interatividade dos conteúdos: o uso de conteúdos dinâmicos, com recursos multimédia, nomeadamente, animações flash, registos áudio e vídeo, formulários interativos, entre outros.
Flexibilidade	O online não é como os outros meios de comunicação, na internet, por norma, os utilizadores querem ver, ouvir e fazer, muitas vezes tudo ao mesmo tempo, interagindo de qualquer lugar à hora que lhes é favorável. Sabem bem o que querem e não querem esperar muito para obter a informação que procuram, por isso a interatividade das ferramentas usadas é importante para captar a sua atenção e interesse. A formação e-learning permite adaptar-se ao tipo de aprendizagem do formando.
Reutilizável	Os conteúdos criados podem ser usados muitas outras vezes, podendo capitalizar os materiais como tutoriais, lições multimédia, de forma a reduzir os custos da formação.
Tempo	Otimização do tempo do formando

Fonte: Adaptado de SPI, Sociedade Portuguesa de Inovação.

ANEXO 2

Desvantagens/Condicionantes de utilização do e-learning	
Problemas técnicos	Velocidade: se a ligação à Internet for de baixa velocidade, a transmissão dos dados poderá demorar bastante tempo; Segurança: existe receio, por parte do utilizador, de que terceiros possam aceder remotamente ao seu computador; Incompatibilidade: especialmente nas empresas pode verificar-se incompatibilidade das ferramentas de e-Learning com programas essenciais ao funcionamento da rede da empresa.
Metodologias pedagógicas	Falta de conhecimento sobre as metodologias de aprendizagem online, havendo a necessidade de introduzir melhorias nos conteúdos e na pedagogia. Problemas na adequação do e-Learning à aprendizagem efetiva de cada grupo e cada competência.
Sobrevalorização do tecnológico	Desvalorização do elemento pedagógico, em contraste com um destaque excessivo atribuído aos fatores técnicos.
Avaliação	Falta de um sistema mais eficiente para avaliar os formandos. Quando os cursos são realizados integralmente através da Internet, não há hipótese de confirmar quem e como fez realmente os testes de avaliação. No entanto, existem já diversos programas e ferramentas que permitem tornar a avaliação mais eficaz.
Qualidade dos conteúdos	Existe um número considerável de cursos no mercado que não são mais do que a transposição para a Internet de cursos da formação convencional. Os cursos em regime de e-Learning deverão ser concebidos de raiz para uma realidade eletrónica, com todos os recursos online que potenciem ao máximo a sua eficácia.
Falta de mão-de-obra especializada	Em alguns aspetos, o e-Learning debate-se com a falta de formadores e técnicos de ensino vocacionados para o ensino através da Internet.
Concentração em frente ao ecrã	Dificuldade dos formandos se concentrarem diante do ecrã por períodos prolongados, criando problemas à aprendizagem, quebras de ritmo e concentração e problemas de saúde resultantes da exposição às radiações dos monitores. Contudo, as inovações tecnológicas têm minimizado este problema.
Certificação	O e-Learning, em Portugal, carece de certificação a vários níveis, incluindo a certificação de cursos, formadores e autores de cursos e da própria qualidade da formação. A falta de certificação limita a expansão do e-Learning, em particular pela falta de credibilidade perante formandos, parceiros ou investidores.

Fonte: Adaptado de SPI, Sociedade Portuguesa de Inovação.

ANEXO 3

Preconceitos sobre o E-learning

Preconceito	Ideias Erradas
Estigma do “Curso por Correspondência”	<ul style="list-style-type: none">• Falta de credibilidade do ensino e dos formadores;• Nível de exigência mais baixo que a formação presencial;• Falta de rigor nas avaliações.
Demasiada simplicidade e rapidez do ensino	<ul style="list-style-type: none">• Facilitismo;• Leveza e falta de rigor na elaboração dos conteúdos.
Produto meramente tecnológico	<ul style="list-style-type: none">• Descura as preocupações pedagógicas;• Importância excessiva do fator tecnológico em detrimento da qualidade de ensino;• Cursos criados por empresas de “vão de escada” sem credibilidade e sem formadores devidamente credenciados.
Aprendizagem solitária	<ul style="list-style-type: none">• O aluno está a fazer um curso sozinho;• Não há contacto nem interação com outros alunos e formadores, nem ferramentas que substituam esse contacto e troca de impressões.
Custos elevados	<ul style="list-style-type: none">• As soluções de elearning têm custos elevados, ao nível das plataformas, do desenvolvimento e da manutenção de todo o serviço:<ul style="list-style-type: none">➢ Investimento não tem retorno;➢ Por não ser vital para as empresas, é uma das primeiras áreas a serem alvo de cortes financeiros, em tempos de crise;➢ No caso dos alunos individuais, frequentar um curso de elearning é muito caro e implica custos elevados de ligação à Internet.

Fonte: [Cação & Dias (2003)]

Formação Pós-Graduada dos Oficiais de Polícia

QUESTIONÁRIO

O acesso ao questionário está encerrado. Oportunamente os resultados serão divulgados.

O presente questionário tem objectivos académicos e destina-se a recolher informação que permita a realização de um estudo que se enquadra no âmbito do relatório final do Curso de Comando e Direcção Policial, cuja temática é "Formação Avançada para Oficiais de Polícia". Todos os dados recolhidos são confidenciais e anónimos, sendo utilizados unicamente para fins académicos.

A previsão do tempo de resposta é de 10 minutos e o período em que o questionário se encontra disponível para preenchimento será de 20 a 31 de Janeiro. Os destinatários deste questionário são, exclusivamente, Oficiais que frequentaram o Curso de Formação de Oficiais de Polícia.

As suas respostas sinceras são fundamentais e de extrema importância para o sucesso deste estudo, dado os resultados poderem vir a contribuir para apoio à tomada de decisão quanto a futuras políticas de formação, pelo que agradecemos a sua colaboração.

Glossário:

Formação presencial » significa que o formador e os formandos estão num mesmo local e ao mesmo tempo.

Formação e-learning » significa que o formador e formandos estão separados fisicamente. Os formandos aprendem por meio de um computador ligado à Internet, onde e quando quiserem.

Formação b-learning » ou blended learning. Significa em traços gerais, a junção da formação presencial com o e-learning, ou seja estes dois modelos combinam-se.

Para iniciar, clique em baixo "[Responder a este Inquérito](#)"

Formação Pós-Graduada dos Oficiais de Polícia: Responder a este Inquérito

Seguinte

Guardar

Cancelar

* indica um campo obrigatório

1. Dentre as opções, escolha a que corresponde à sua idade: *

- ☐ Menos de 25 anos
- ☐ de 25 a 35 anos
- ☐ de 36 a 45 anos
- ☐ mais de 45 anos

2. Dentre as opções, indique qual a sua categoria: *

- ☐ Subcomissário
- ☐ Comissário
- ☐ Subintendente
- ☐ Intendente
- ☐ Superintendente

Seguinte

Guardar

Cancelar

Formação Pós-Graduada dos Oficiais de Polícia: Responder a este Inquérito

Seguinte

Guardar

Cancelar

* indica um campo obrigatório

3. Dentre as opções, indique o número de anos de serviço como oficial de polícia (excluindo os de frequência do CFOP): *

- ☐ Menos de 5 anos
- ☐ de 6 a 10 anos
- ☐ de 11 a 15 anos
- ☐ de 16 a 20 anos
- ☐ Mais de 20 anos

4. Indique qual o seu Comando / Unidade: *

Criado em 16-02-2015 15:08 por ***

Última modificação em 16-02-2015 15:08 por ***

Seguinte

Guardar

Cancelar

Formação Pós-Graduada dos Oficiais de Polícia: Responder a este Inquérito

Seguinte

Guardar

Cancelar

* indica um campo obrigatório

5. Frequentou o Curso de Direcção e Estratégia Policial (CDEP) ou frequenta o Curso de Comando e Direcção Policial (CCDP)? *

☐ Sim

☐ Não

6. Considera que a(s) formação (ões) que frequentou na PSP tem (têm) contribuído para um melhor desempenho funcional? *

☐ Sempre

☐ Muitas vezes

☐ Algumas vezes

☐ Poucas vezes

☐ Nunca

☐ Não frequentei qualquer acção de formação

Criado em 16-02-2015 15:08 por ***

Última modificação em 16-02-2015 15:09 por ***

Seguinte

Guardar

Cancelar

[Formação da PSP](#) > [Formação Pós-Graduada dos Oficiais de Polícia](#) > Responder a este Inquérito

Formação Pós-Graduada dos Oficiais de Polícia: Responder a este Inquérito

Seguinte

Guardar

Cancelar

* indica um campo obrigatório

7. Excluindo o CDEP e o CCDP, após concluir o CFOP frequentou alguma outra formação avançada de média ou longa duração (igual ou superior a 150 horas - pós-graduações, licenciaturas, mestrados, doutoramentos, outros)? *

☐ Sim

☐ Não (se foi esta a sua opção, passe à pergunta 10.)

Criado em 16-02-2015 15:08 por ***

Última modificação em 16-02-2015 15:09 por ***

Seguinte

Guardar

Cancelar

Formação Pós-Graduada dos Oficiais de Polícia: Responder a este Inquérito

Seguinte

Guardar

Cancelar

* indica um campo obrigatório

8. Frequentou a formação avançada: *

- ☐ Por iniciativa própria
- ☐ Por iniciativa da PSP

9. Para si, dentre as opções, classifique, atendendo à importância que cada uma delas assumiu para a sua tomada de decisão: *

	Pouco Importante 1	Importante 2	Muito Importante 3
» valorização do currículo profissional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
» interesse pessoal pela temática	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
» aquisição / desenvolvimento de conhecimentos específicos para o desempenho de funções	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
» valorização pessoal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Criado em 16-02-2015 15:08 por ***

Última modificação em 16-02-2015 15:10 por ***

Seguinte

Guardar

Cancelar

Formação Pós-Graduada dos Oficiais de Polícia: Responder a este Inquérito

Seguinte

Guardar

Cancelar

* indica um campo obrigatório

10. Considera que, em algum momento da sua carreira, teve necessidade de ter alguma formação específica para desenvolver determinado conteúdo funcional? *

- ☐ Frequentemente
- ☐ Algumas vezes
- ☐ Poucas vezes
- ☐ Raramente
- ☐ Nunca

11. De acordo com a sua experiência profissional, indique pelo menos duas áreas funcionais da PSP em que considere ser essencial ministrar formação específica aos oficiais, para um bom desempenho profissional: *

Criado em 16-02-2015 15:08 por ***
Última modificação em 16-02-2015 15:11 por ***

Seguinte

Guardar

Cancelar

Formação Pós-Graduada dos Oficiais de Polícia: Responder a este Inquérito

Seguinte

Guardar

Cancelar

* indica um campo obrigatório

12. Alguma vez frequentou e / ou ministrou uma acção de formação em e-learning / b-learning? *

☐ Sim

☐ Não

13. Considera que o e-learning tem potencialidades para poder dar respostas às necessidades formativas dos oficiais da PSP? *

☐ Sempre

☐ Muitas vezes

☐ Algumas vezes

☐ Poucas vezes

☐ Nunca

Criado em 16-02-2015 15:08 por ***

Última modificação em 16-02-2015 15:12 por ***

Seguinte

Guardar

Cancelar

Formação Pós-Graduada dos Oficiais de Polícia: Responder a este Inquérito

Seguinte

Guardar

Cancelar

* indica um campo obrigatório

14. Comparativamente à formação presencial, indique de acordo com a importância que lhes atribui, pelo menos duas vantagens que poderão existir se a formação para oficiais, incluindo o CDEP e o CCDP, for ministrada no modelo e-learning / b-learning? *

15. Indique de acordo com importância que lhe atribui, pelo menos dois aspectos que considera que poderiam condicionar o êxito das acções de formação para oficiais, incluindo o CDEP e o CCDP, caso fossem ministradas em e-learning? *

Criado em 16-02-2015 15:08 por ***

Última modificação em 16-02-2015 15:40 por ***

Seguinte

Guardar

Cancelar

Formação Pós-Graduada dos Oficiais de Polícia: Responder a este Inquérito

Concluir

Cancelar

* indica um campo obrigatório

17. Selecciono o parâmetro que considere mais adequado a cada uma das afirmações seguintes: *

	Discordo 1	Concordo parcialmente 2	Concordo em absoluto 3
» O ensino presencial será a melhor opção para ministrar formação aos oficiais ----- -----	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
» o e-learning será uma alternativa ao ensino presencial -----	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
» o e-learning será um complemento ao ensino presencial (atribuindo-se o nome b-learning) ----- -	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Concluíu o preenchimento do Questionário.
Agradeço a sua colaboração.

Os resultados serão divulgados oportunamente.

Criado em 16-02-2015 15:08 por ***
Última modificação em 16-02-2015 15:41 por ***

Concluir

Cancelar

ANEXO 5 – AUTORIZAÇÃO PARA APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

